

**CYDRADDOLDEB AC
AMRYWIAETH:
*MATERION OEDRAN***

**YMGYNGHORIAD OEDRAN
2003**

**ADRODDIAD AR YR
YMATEBION**

dti

RHAGYMDRODD

1. Cafodd yr ymarfer ymgynghori “Materion Oedran” ei gynnal rhwng 2 Gorffennaf a 20 Hydref 2003. Gofynnwyd am sylwadau ar gynigion y Llywodraeth a’r dewisiadau ar gyfer deddfwriaeth oedran ym Mhrydain Fawr. Rydym yn ddiolchgar am yr ymatebion a ddaeth i law.

2. Cynhaliodd Swyddfa’r Prif Weinidog a’r Dirprwy Brif Weinidog ymarfer ymgynghori tebyg yng Ngogledd Iwerddon rhwng 6 Hydref 2003 a 23 Ionawr 2004. Mae’r ddogfen ymgynghori o dan y teitl “Promoting Equality of Opportunity – Prohibiting Age Discrimination in Employment and Training” ynghyd â chrynodeb o’r ymatebion yng Ngogledd Iwerddon ar gael yn www.ofmdfmni.gov.uk/equality.

3. Mae’r papur yma’n rhoi crynodeb o’r ymatebion i Materion Oedran. Nid yw’n rhoi ymateb y Llywodraeth i’r ymarfer ymgynghori – caiff hwnnw ei nodi pan fydd y Llywodraeth yn ymgynghori ynghylch Rheoliadau drafft yn 2005. Nid yw ychwaith yn cynnwys ymateb gan y Llywodraeth i bwytiau penodol sydd wedi’u codi. Mae’r ffigurau a’r naratif yn gyfuniad o ymatebion gan unigolion a sefydliadau. Does dim modd dweud faint yn union o gyflogwyr neu weithwyr y mae’r rhain yn eu cynrychioli, na chasglu dim byd am farn y boblogaeth gyffredinol ar sail yr ymatebion. Ond mae’r papur yn ein helpu i ddeall y materion sy’n wynebu pob grwp mewn perthynas â rhoi deddfwriaeth ar oedran ar waith.

4. Mae’r adroddiad yma’n dilyn trefn dogfen ymgynghori Materion Oedran. Mae pob pennod yn cynnig:

- dadansoddiad rhifiadol o’r ymatebion fesul cwestiwn, ac wedyn;
- disgrifiad o’r sylwadau a fynegwyd am y cynigion a nodwyd ym mhob pennod, gan gynnwys y sylwadau a fynegwyd yn yr ymatebion rhydd.

5. Methodd nifer fawr o’r ymatebion â dilyn fformat y ffurflen ymateb (138 i gyd). Roedd y rhain yn tueddu i roi sylwadau cyffredinol, heb roi ateb bob tro i’r cwestiynau penodol yn y ddogfen ymgynghori. Mae’r ymatebion hynny wedi’u cymryd i ystyriaeth yn yr adroddiad yma ac rydyn ni’n cyfeirio atyn nhw fel ymatebion “rhydd”. Yr ymatebion rhydd hyn sy’n ffurfio’r rhan fwyaf o’r naratif yn yr adroddiad sy’n dilyn.

6. Oni bai bod yr ymatebwyr wedi gofyn ar y ffurflen ymateb am fod yn gyfrinachol, maen nhw wedi’u henwi yn yr adroddiad canlynol, lle bo’n briodol. Er hynny, mae’r adroddiad yn adlewyrchu pob barn. Mae rhestr o’r cyrff a’r cyflogwyr hynny a ymatebodd yn gyhoeddus i’r ddogfen ymgynghori ac a gytunodd i gael eu henwi ar gael yn **Atodiad A**.

7. Hyd yn oed os nad yw cyfrinachedd yn bwysig, nid pob ymatebydd sy’n cael ei ddyfynnu mewn perthynas â phob barn y maen nhw wedi’i mynegi, a hynny am fod llawer o’r ymatebion yn ailadrodd sylwadau sydd eisoes wedi’u mynegi gan eraill. Yn gyffredinol, mae’r rhai sy’n cael eu dyfynnu’n cynnwys cyrff a chyflogwyr sy’n cynrychioli nifer fawr o aelodau neu gyflogwyr. Cafodd busnesau bach eu cynrychioli hefyd, naill ai drwy gorff cynrychioliadol neu fel ymateb unigol. Rydym yn teimlo ei bod yn bwysig nodi’r sylwadau hyn am eu bod nid yn unig yn cynrychioli nifer fawr o sylwadau, ond hefyd yn chwarae rhan allweddol yn natblygiad effeithiol deddfwriaeth ar oedran.

NIFER YR YMATEBION

1. Cafodd dogfen ymgynghori Materion Oedran ei hanfon at: aelodau'r Grwp Ymgynghorol ar Oedran gan gynnwys y CBI, y TUC, Rhwydwaith Cyflogaeth y Drydedd Oes, Age Concern Cymru a Lloegr, Cymdeithas y Prif Swyddogion Personél, Sefydliad y Rheolwyr Siartredig, Fforwm y Cyflogwyr ar Oedran, Siambrau Masnach Prydain, y Gwasanaeth Busnesau Bach, a'r Sefydliad Siartredig Personél; budd-ddeiliaid yr ydym wedi'u nodi am fod ganddyn nhw fuddiant yn hyn o beth, gan gynnwys y rhai a oedd wedi ymateb i'r ddogfen ymgynghori gyntaf ar oedran - *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth*; yr unigolion, y cyrff a'r cyflogwyr hynny sydd wedi mynegi diddordeb mewn oedran ers i'r gwaith ddechrau ar weithredu'r Gyfarwyddeb Cyflogaeth yn 2001.

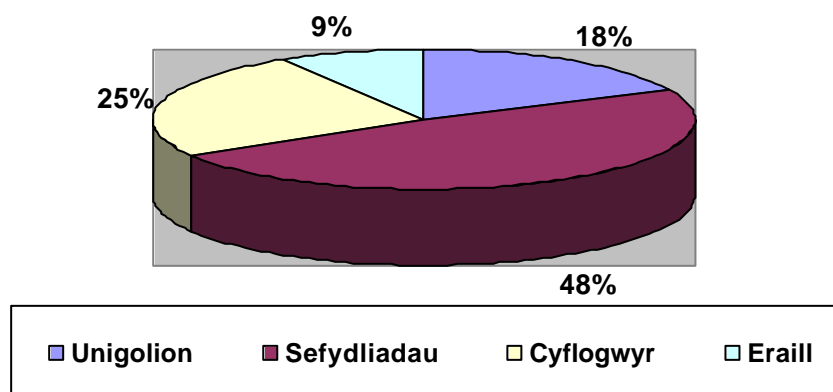
2. Cafodd cyfanswm o fwy na 5,000 o gopiau caled o ddogfen ymgynghori Materion Oedran eu hanfon allan (gan gynnwys 150 yn y Gymraeg). Roedd y ddogfen ar gael ar-lein hefyd a chafodd ei tharo fwy na 15,000 o weithiau yn ystod y cyfnod ymgynghori rhwng Gorffennaf a Hydref.

3. Daeth cyfanswm o 427 o ymatebion i law. O'r rhain:

- cafodd 289 eu cyflwyno ar ffurflen ymateb Materion Oedran;
- daeth 138 o adroddiadau neu ymatebion rhydd oddi wrth gyflogwyr neu gyrrff.

4. O'r 427 o ymatebion a ddaeth i law:

- roedd 77 gan unigolion;
- roedd 207 ar ran sefydliad;
- roedd 106 gan gyflogwr;
- cafodd 37 eu cyflwyno o dan bennawd arall neu maen nhw'n anhysbys.



Ymatebion yn ôl sector

5. Cymerodd detholiad eang o gyrff mawr a mân ran yn yr ymarfer ymgynghori, a chafwyd ymatebion o amrywiaeth o sectorau:

Beth yw'ch sefydliad chi?	%
Awdurdod Lleol	11.8
Corff gwirfoddol i bobl ifanc	1.4
Corff gwirfoddol i bobl hyn	12.2
Corff statudol	4.1
Adran neu Asiantaeth Llywodraeth (ticiwch y blwch a rhwch y manylion)	7.2
Corff sy'n cynrychioli cyflogwyr	13.1
Cymdeithas broffesiynol	10.9
Undeb llafur/cymdeithas staff	13.1
Prifysgol	4.9
Coleg addysg bellach	0.9
Darparwr hyfforddiant arall	0.9
Arall ¹	19.5

Os ydych yn ymateb fel cyflogwr, nodwch pa sector sy'n eich disgrifio orau:	%
Cyflenwi trydan, nwy a dwr	2.3
Adeiladu a/neu ddylunio adeiladau	3
Cyfathrebu	2.3
Masnach gyfanwerthu a manwerthu	6
Dosbarthu/Cludiant	1.2
Gwasanaethau ariannol a/neu wasanaethau busnes	14.3
Gwasanaethau cyfreithiol	6
Gwasanaethau cynghori a/neu wasanaethau gwybodaeth	6
Gweinyddiaeth gyhoeddus	15.5
Addysg/hyfforddiant	13.7
Iechyd a gwaith cymdeithasol	0.6
Gwaith elusennol/gwirfoddol	9
Arall ²	19.8

¹ Os yw'r ymatebwyr wedi pennu beth yw ystyr "arall", mae hyn yn cynnwys: ysgol, mudiad gwirfoddol i bob oedran; sector cyhoeddus; gofal iechyd preifat; busnes bach; coleg AB; canolfan gyfraith; yswiriwr; elusen; manwerthu; corff cynrychioli; asiantaeth recriwtio; darparwr gwasanaethau; gwasanaeth tân; eglwys; cyfreithwyr.

² Os yw'r ymatebwyr wedi pennu beth yw ystyr "arall", mae hyn yn cynnwys: gweithgynhyrhydd bywd a diod; tân ac achub; darparwr iechyd; awdurdod lleol; heddlu; ymgynghoriaeth; asiantaeth byw mewn gofal; amddiffyn masnachol; asiantaeth gyflogaeth; amgueddfa; llyfrgell; gwasanaeth brys.

GWAHARDD GWAHANIAETHU AR SAIL OEDRAN (MATERION OEDRAN - PENNOD 3)

“Bydd gwahaniaethu ar sail oedran mewn cyflogaeth ac mewn hyfforddiant galwedigaethol yn anghyfreithlon o fis Hydref 2006 ymlaen. Bydd y gyfraith yn rhoi hawliau newydd i weithwyr ac i bobl sy'n gwneud cais am waith. Caiff gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol eu gwahardd. Bydd gan gyflogwyr a phobl sy'n darparu hyfforddiant galwedigaethol, gan gynnwys sefydliadau addysg bellach ac uwch, rwymedigaethau newydd. Yn eithriadol, mae'n bosibl y bydd gwahaniaethau o ran triniaeth, neu eithriadau i'r rheol gyffredinol o beidio â gwahaniaethu, yn bosibl, ond dim ond os oes cyfiawnhad gwrthrychol drostynt drwy gyfeirio at nodau penodol ac os ydynt yn briodol ac yn angenrheidiol.”

Data rhifiadol

C5(a)	Ydych chi'n meddwl bod yna arferion heblaw'r rhai a restrir ym mharagraff 3.15 o'r ddogfen ymgynghori y dylai cyflogwyr gael eu cyfiawnhau o dan amgylchiadau penodol?	%	Nifer
	Ydw	40.5	115
	Nac ydw	45.1	128
	Dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall	14.4	41
		CYFANSWM:	284

C5(b)	Ydych chi'n cytuno â'r nodau penodol ym mharagraff 3.15 o'r ddogfen ymgynghori a allai gyfiawnhau gwahaniaethau mewn triniaeth?	%	Nifer
	Ydw	65.6	187
	Nac ydw	28.4	81
	Dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall	6	17
		CYFANSWM:	285

C5(c)	Ydych chi'n meddwl bod yna nodau eraill a allai gyfiawnhau gwahaniaethau mewn triniaeth?	%	Nifer
	Ydw	40.1	112
	Nac ydw	42.3	118
	Dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall	17.6	49
		CYFANSWM:	279

Disgrifiad o'r ymatebion

1. Cafodd y cynigion i wahardd gwahaniaethu ar sail oedran eu croesawu gan bawb a ymatebodd. Er hynny, nododd yr ymatebion amrywiaeth o bryderon am effaith y ddeddfwriaeth mewn perthynas â buddiannau'r partïon o dan sylw, a'r rheiny'n gadarnhaol ac yn negyddol.
2. Roedd yn glir o nifer o'r ymatebion bod deddfwriaeth a fydd yn caniatáu cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oedran nid yn unig yn gysyniad anodd i'w dderbyn, ond hefyd yn faes cymhleth i'w ddeall. At ei gilydd, roedd y rhai a oedd wedi ystyried y nodau penodol yn gofyn am fwy o eglurhad ar y prosesau a gaiff eu defnyddio i gyfiawnhau arferion wedi'u seilio ar oedran. Dangosodd yr ymatebion fod ansicrwydd ynglyn â lefel y dystiolaeth y bydd ei hangen i gyfiawnhau gwahaniaeth mewn triniaeth.

3. Cododd Help the Aged bryderon am gysyniad deddfwriaeth wrth-wahaniaethu a fydd yn caniatáu gwahaniaethu uniongyrchol. Roedd Rhwydwaith Cyflogaeth y Drydedd Oes (TAEN) yn credu nad oedd patrwm cyfredol bywydau gwaith a gyrfaoedd yn cyfiawnhau defnyddio oedran fel maen prawf uniongyrchol wrth gynllunio cyflogaeth.

4. Roedd Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon yn pryderu ynglyn â defnyddio'r hyn oedd ym marn y Comisiwn yn ymagwedd 'triniaeth lai ffafriol', sydd wedi'i mabwysiadu mewn rheoliadau gweithredu eraill. Gan nodi nad yw'r ddogfen ymgynghori'n cynnig diffiniad penodol ar gyfer 'gwahaniaethu uniongyrchol' ar sail oedran, roedd y Comisiwn yn credu nad oedd ymagwedd y Llywodraeth yn briodol ar gyfer achosion gwahaniaethu ar sail oedran ac argymhellodd ymagwedd wedi'i seilio ar 'anfantais ar sail oedran'.

5. Dywedodd Age Concern Lloegr fod unrhyw gyfiawnhad yn annerbyniol os oedd yn gysylltiedig ag amcan a oedd ei hun "wedi'i lygru gan wahaniaethu ar sail oedran", er enghraifft modelu dillad sy'n anelu at grwp oedran penodol, neu far "trendi" a fyddai am recriwtio staff ifanc a deniadol yn unig. O ran egwyddor, roedd yn gwrthwynebu defnyddio arferion sydd wedi'u seilio'n bendant ar oedran, gan fod yr arferion hyn yn methu â rhoi gwerth cyfartal ar bobl o bob oed, gan ofyn i'r llywodraeth egluro'r prosesau a fyddai'n cael eu defnyddio i gyfiawnhau rheolau wedi'u seilio ar oedran. Gofynnodd Age Concern yr Alban pam y gallai gwahaniaethau mewn triniaeth gael eu caniatáu mewn perthynas â gwahaniaethu ar sail oedran, ac eto nid ar gyfer yr un haen gydraddoldeb arall.

6. Roedd y sylwadau a gasglwyd gan y Sefydliad Rheoli Siartredig yn awgrymu bod yr aelodau'n gofyn i'r egwyddorion sy'n llywodraethu cyfiawnhau gwahaniaethau mewn triniaeth gan gyflogwyr gael eu hegluro'n well na safbwynt bras y llywodraeth ar hyn o bryd. Roedd yna bryder ymhlith rheolwyr hefyd am lefel y dystiolaeth y byddai ei hangen er mwyn cyfiawnhau gwahaniaethau triniaeth o'r fath.

7. Cafodd cwestiwn gor-reoleiddio ei godi gan Fforwm y Cyflogwyr ar Oedran (EFA) ymhlith eraill. Er bod cyflogwyr yn cydnabod bod rhagosodiad sylfaenol y ddeddfwriaeth yn gadarnhaol, roedd yna bryder bod y ddeddfwriaeth yn debyg o ennyn atgasedd cyflogwyr a chyflogeion os bernir ei bod yn tarfu ar arferion safonol yn gyffredinol. Credid bod busnesau bach mewn perygl penodol oherwydd y newidiadau arfaethedig. Yn y cyfamser, awgrymodd un cyflogwr mewn gweithgynhyrchu fod y ddogfen ymgynghori'n canolbwyntio'n ormodol ar y cynigion ar oedran ymddeol, a hynny ar draul y materion eraill, a fyddai'n arwain at ganlyniad anfwriadol o leihau cyfleoedd i ymadawyr ysgol ym mhen isaf y rhychwant oedran.

8. Cafwyd cytundeb eang ymhlith cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr fod y nodau penodol a fynegwyd ym mharagraff 3.15 yn y ddogfen ymgynghori yn ddigonol. Er hynny, nid oedd ymateb y TUC yn cefnogi'r un o'r nodau hynny heblaw'r enghraifft o ddiogelwch o dan y ddeddfwriaeth ar iechyd a diogelwch i weithwyr ifanc. Cafwyd awgrymiadau ynglyn â chynnwys nodau dilys ychwanegol. O ran cynhyrchion sy'n anelu at grwpiau oedran penodol, gofynnodd cyflogwyr gwasanaethau ariannol am gael defnyddio cyflogeion sy'n cyfateb i'r gwahanol oedrannau. Roedd ymatebion o'r diwydiant teithio hefyd am weld esemptiad tebyg ar gyfer marchnata gwyliau i grwpiau oedran penodol. Hefyd, byddai cwmnïau sy'n rhedeg cynlluniau recriwtio graddedigion yn hoffi parhau â'r rhain, ond roedd arnyh nhw ofn y byddai yna wahaniaethu anuniongyrchol ar sail oedran.

9. Awgrymodd cyflogwr cynrychioliadol yn y diwydiant gweithgynhyrchu y dylai "bodloni prinderau sgiliau" gael ei gynnwys fel nod penodol yn y ddeddfwriaeth. Honnwyd bod prinderau sgiliau yn broblem ddifrifol i'r diwydiant gweithgynhyrchu, sy'n gweld ei broffil oedran yn mynd yn hyn, sef sefyllfa sy'n cael ei gwaethygu gan anawsterau i recriwtio pobl ifanc i'r diwydiant.

10. Roedd llywodraeth leol yn gofyn am gynnwys nodau penodol i ganiatáu iddyn nhw gynrychioli'r gymuned y maen nhw'n ei gwasanaethu. Teimlai Cyngor Dinas Manceinion y dylai llywodraeth leol gael cyfiawnhau gwahaniaethau mewn triniaeth lle byddai mentrau a rhwymedigaethau'n cael eu gosod ar y Cyngor sy'n mynd yn groes i'w gilydd, megis Mentrau

Gweithredu Cadarnhaol, yr oedden nhw'n credu eu bod wedi'u seilio ar ofynion galwedigaethol dilys. Roedd gan Gyngor Bwrdeistref Dacorum safbwynt tebyg yn hyn o beth, gan ychwanegu y byddai deddfwriaeth a fyddai'n galluogi gweithwyr hyn i barhau mewn cyflogaeth yn lleihau cyfleoedd cyflogaeth i bobl sy'n cael eu helpu gan lywodraeth leol i ddod (yn ôl) i mewn i'r farchnad swyddi drwy gyfleoedd datblygu'r economi.

11. Roedd yna farn gyffredin ymhlith nifer o gyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr y dylai gwahaniaethau mewn triniaeth gynnwys nod penodol ynglyn â'r gofynion iechyd a diogelwch sy'n angenrheidiol ar gyfer y swydd, hynny yw pan fydd gallu corfforol y cyflogai i gyflawni'r tasgau yn dirywio. Ar y llaw arall, roedd Uned Cyflogaeth a Thâl Isel Gorllewin Canolbarth Lloegr yn teimlo na fyddai angen cyfiawnhau gwahaniaethau triniaeth ar sail iechyd a diogelwch, am y byddai'r ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch sydd eisoes yn bod yn ddigon i reoleiddio'r mater yma. Galwodd Undeb y Gwasanaethau Cyhoeddus a Masnachol (PCS) am i gyflogwyr ddefnyddio cymorth iechyd galwedigaethol, adsefydlu, ac addasiadau gwaith a chymryd anghenion iechyd a diogelwch gweithwyr hyn i ystyriaeth.

12. O ran agwedd hyfforddi ac addysg yr ymarfer ymgynghori, gofynnodd Age Concern Lloegr i'r Adran Addysg a Sgiliau adolygu'r terfynau oedran uchaf ar gyfleoedd dysgu. Ategwyd y farn hon gan Gymdeithas y Personau wedi Ymddeol a'r Personau dros 50 a oedd hefyd yn teimlo bod gwahardd rhoi grantiau a benthyciadau myfyrwyr i'r rhai sydd dros 54 fel pe bai'n gwrth-ddweud diben y ddeddfwriaeth arfaethedig. Wedi gwneud ymchwil ar farn henaduriaid du a henaduriaid lleiafrifoedd ethnig, galwodd y Sefydliad Ymchwil Polisi ar Heneiddio ac Ethnigrwydd am ddileu'r terfyn uchaf o 54 ar gyfer benthyciadau myfyrwyr mewn addysg uwch. Ni chafwyd dim sylwadau gan gyflogwyr na sefydliadau i gyflogwyr ynghylch goblygiadau'r ddeddfwriaeth oedran ar gyfer hyfforddiant galwedigaethol.

13. Trafododd Sefydliad y Cyfarwyddwyr enghraifft benodol lle talodd cyflogwr i un o'u cyflogeion astudio am radd yn y Brifysgol Agored. Yn eu barn nhw, byddai'n afresymol ei gwneud yn ofynnol i'r cyflogwr dalu am hyn pe bai'r cyflogai am ymddeol yn fuan ar ôl cwblhau'r cwrs, gan ddileu cyfle'r cyflogwr i adennill cost yr hyfforddiant. Roedd Legal and General yn credu bod hyfforddi a datblygu tymor hir ar gyfer rôl benodol yn bwnc trafod o ran pa mor hir y byddai'r cyflogai yn y rôl cyn ymddeol er mwyn cyfiawnhau cost yr hyfforddi. Argymhellodd Aegon UK y dylid cyflwyno "gefynnau aur", lle byddai hyfforddi costus neu faith yn cael ei gysylltu ag ymrwymiad gan y cyflogai i gyfnod penodol o gyflogaeth.

14. Cododd yr EFA y senario lle byddai cymhwyster penodol ar gyfer swydd wedi bod ar gael ers amser byr yn unig a lle gallai hynny gael ei weld fel pe bai'n peri anfantais i bobl hyn, sy'n llai tebyg o fod wedi'i ennill. Awgrymodd yr EFA fod angen egluro canlyniadau'r ddeddfwriaeth o ran hysbysebu i recriwtio rhywun a chanddyn nhw nifer penodol o flynyddoedd o brofiad mewn maes perthnasol.

15. Nododd undeb y T&G eu barn bod cyfradd isaf yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol i weithwyr 18 i 21 oed yn wahaniaethol. Nid oedd y PCS yn credu bod modd cyfiawnhau hyn o dan y Gyfarwydddeb. Trafodwyd hyn ymhellach gan Uned Cyflogaeth a Thâl Isel Gorllewin Canolbarth Lloegr a nododd fod y rhai 16-17 oed heb eu cynnwys o gwbl ar hyn o bryd. Roedd y Royal Mail Group hefyd o'r farn y byddai'r ddeddfwriaeth ar oedran yn effeithio ar bolisi'r llywodraeth ar yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol.

16. Roedd nifer o ymatebion gan undebau (e.e. Amicus, Cyngres Undebau Llafur yr Alban, PCS, UNIFI) yn credu y dylai deddfwriaeth i atal gwahaniaethu ar sail oedran gael ei hystreyn i roi diogelwch mewn perthynas â chyfleusterau, nwyddau a gwasanaethau, yn ogystal â chyflogaeth. Roedd Cynulliad Cenedlaethol Cymru, y Fforwm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus (ymhlith eraill) o'r un safbwynt hefyd, a'r ddau olaf yn mynd ymhellach drwy alw am ymestyn y diogelwch i weithwyr di-dâl. Yn yr un modd, roedd yr Uned Cysylltiadau Cyflogaeth yn ategu'r farn hon, ac yn gofyn a ddylai'r ddeddfwriaeth gynnwys hefyd bobl sy'n chwilio am brofiad gwaith neu'n ymgymryd â phrofiad gwaith.

OEDRAN YMDDEOL (MATERION OEDRAN – PENNOD 4)

“Bydd oedran ymddeol wedi'i bennu gan gyflogwyr ar gyfer cyflogeion yn anghyfreithlon o dan y Gyfarwyddeb, oni bai fod cyfiawnhad gwrthrychol drosto. Rydym yn gofyn am sylwadau ynghylch a ddylai'r ddeddfwriaeth ddarparu bod cyflogwyr yn gallu cyfiawnhau oedran ymddeol gorfodol, fel eithriad, yn ôl eu hamgylchiadau hwy eu hunain a thrwy gyfeirio at nodau penodol. Rydym hefyd yn gofyn am sylwadau ar oedran diofyn o 70 pryd y gallai cyflogwyr ei gwneud yn ofynnol i gyflogeion ymddeol.”

Data rhifiadol

C6(a)	Pa mor rymus fyddai'r neges y byddai dileu'r oedran ymddeol gorfodol yn ei hanfon?		
	Ymateb	%	Nifer
	Cadarnhaol (grymus ac yn cael croeso)	61.7	166
	Negyddol	38.3	103
	CYFANSWM:		269

C6(b)	Pe bai'r ddeddfwriaeth yn peri bod oedran ymddeol gorfodol yn anghyfreithlon, i ba raddau rydych chi'n meddwl y byddai cyflogwyr a chyflogeion yn methu â chytuno ynghylch pryd y byddai cyflogai yn ymddeol?		
	Ymateb	%	Nifer
	Cadarnhaol (heb fod yn broblem)	31.7	85
	Negyddol	68.3	183
	CYFANSWM:		268

C6(c)	Y cyfan y gallai cyflogwyr ei gyfiawnhau fyddai gorfodi cyflogeion i ymddeol ar sail oedran fel eithriad, neu eu diswyddo am resymau teg eraill megis methu â bod yn gymwys neu fel rhan o fesur afreidedd na fyddai'n cael ei seilio ar oedran. Beth yn eich barn chi fyddai goblygiadau ac effaith hyn?		
	Ymateb	%	Nifer
	Cadarnhaol (yn cael ei groesawu)	30.9	81
	Negyddol (yn cael ei weld fel problem)	69.1	181
	CYFANSWM:		262

C6(d)	Ydych chi'n meddwl bod y nodau a bennir ym mharagraff 3.15 yn ddigonol i gyflogwyr gyfiawnhau eu hoedran ymddeol penodol nhw?		
		%	Nifer
	Ydw	46.7	128
	Nac ydw	39.1	107
	Dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall	14.2	39

	CYFANSWM: 274
--	---------------

C6(e)	Ydych chi'n meddwl bod yna resymau eraill a allai gyfiawnhau ei gwneud yn ofynnol i rywun ymddeol wrth gyrraedd oedran penodedig?		
		%	Nifer
	Ydw	38.1	107
	Nac ydw	44.1	124
	Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	17.8	50
		CYFANSWM:	281

C6(f)	A ddylai'r Llywodraeth bennu oedran ymddeol diofyn pryd y gallai cyflogwyr ei gwneud yn ofynnol i gyflogeion ymddeol?		
		%	Nifer
	Dylai	51.8	145
	Na ddylai	42.9	120
	Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	5.4	15
		CYFANSWM:	280

C6(g)	A ddylai'r Llywodraeth bennu 70 fel yr oedran ymddeol diofyn?		
		%	Nifer
	Dylai	24.4	66
	Na ddylai	64.9	176
	Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	10.7	29
		CYFANSWM:	271

C6(h)	Os ydych chi'n gyflogwr, ydych chi'n meddwl y byddech yn dibynnu ar yr oedran diofyn o 70?		
		%	Nifer
	Ydw	50.8	94
	Nac ydw	40.5	75
	Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	8.6	16
		CYFANSWM:	165

C6(i)	Os ydych chi'n gyflogwr, ydych chi'n meddwl y byddech yn gosod oedran ymddeol uwch?		
		%	Nifer
	Ydw	7	13
	Nac ydw	82.4	154
	Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	10.7	20
		CYFANSWM:	187

Disgrifiad o'r ymatebion

1. Mewn nifer o'r ymatebion gwelwyd dryswch ynghylch oedran ymddeol – mae rhai eisoes yn credu bod yna oedran ymddeol cenedlaethol gorfodol, ac mai dyna oedd oedran pensiwn y wladwriaeth. At ddibenion yr adroddiad yma, mae'r pwyntiau bwled isod yn nodi'r hyn yr ydyn ni'n ei olygu wrth y termau canlynol:

- mae oedran ymddeol diofyn yn disgrifio'r oedran, a gâi ei nodi mewn rheoliadau, pryd y gallai'r cyflogwr gyfiawnhau gorfodi eu cyflogeion i ymddeol heb orfod cyfiawnhau eu penderfyniad drwy gyfeirio at nodau penodol. (Mewn unrhyw achos cyfreithiol a

fyddai'n cael ei ddwyn gan gyflogai a fyddai wedi'i orfodi i ymddeol wrth gyrraedd yr oedran diofyn, mater i'r Llywodraeth fyddai cyfiawnhau'r oedran ymddeol);

- oedran ymddeol gorfodol yw'r oedran y mae cyflogwr wedi'i bennu i'r cyflogeion ymddeol. (Mewn achos a fyddai'n cael ei ddwyn gan gyflogai a fyddai wedi'i orfodi i ymddeol wrth gyrraedd yr oedran gorfodol, y cyflogwr fyddai'n gorfod cyfiawnhau'r penderfyniad);
- mae oedran ymddeol diofyn ac oedran ymddeol gorfodol yn fathau o ymddeol gorfodol. Gan hynny, dylid cymryd bod yr ymadrodd "ymddeol gorfodol" yn y papur yma yn cynnwys pob math o ymddeol gorfodol.

2. Roedd y mwyafrif o gyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr o blaid yr egwyddor o ddileu'r hawl i orfodi oedran ymddeol gorfodol a hynny ar y sail mai gwahaniaethu ar sail oedran oedd hynny. Wedi dweud hynny, roedd yn ymddangos bod y safbwynt mwyafrifol yma wedi'i seilio ar y disgwyliad y byddai'r llywodraeth ar yr un pryd yn cyflwyno oedran ymddeol diofyn. Credai'r mwyafrif o'r cyflogwyr y byddai oedran ymddeol diofyn yn helpu i leddfu eu pryderon a'u disgwyliadau pe bai oedran ymddeol gorfodol yn cael ei ddileu.

3. Roedd y mwyafrif o gyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr, ar draws amrywiaeth o ddiwydiannau (o fanwerthu i'r sector cyhoeddus a gweithgynhyrchu), yn disgwyl gweld cynnydd arwyddocaol mewn ceisiadau i dribiwnlysoedd. Mewn arolwg gan Sefydliad y Rheolwyr Siartredig, cafwyd bod 60% o'r cyflogwyr a ymatebodd o'r farn y gallai cyflogai deimlo na fyddai dim byd i'w golli drwy gwyno am ddiswyddo annheg pe na bai'r cyflogwyr yn cael ei gwneud yn ofynnol i'r cyflogai ymddeol wrth gyrraedd oedran penodol.

4. Roedd cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr hefyd yn teimlo y byddai dileu oedran ymddeol gorfodol heb gael oedran ymddeol diofyn yn arwain at sefyllfa lle byddai cyflogwyr yn hytrach na dathlu ymddeoliad yn gorfodi aelodau teyrngar o'u staff i ymddeol drwy ddefnyddio dulliau 'astrus' (nad oedden nhw'n cael eu diffinio'n fwy pendant fel arfer na chyflwyno system fwy cadarn o gloriannu perfformiad). Wedi dweud hynny, roedd yna bryderon arwyddocaol (yn enwedig gan y CBI a sefydliadau busnesau bach) y byddai rhuthro i roi systemau ar waith yn gwaethygu cysylltiadau cyflogaeth. Roedd cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr yn rhag-weld y byddai'r goblygiadau o ran costau yn uchel iawn. Er enghraifft, cyfeiriodd y CBI at brofiad yr Unol Daleithiau (lle mae oedran ymddeol wedi'i ddileu), lle mae cyfanswm o 76% o'r holl achosion gwahaniaethu wedi'u seilio ar ddiswyddo annheg.

5. Un pryder a fynegwyd gan nifer o gyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr (yr EFA yn fwyaf nodedig), oedd blocio swyddi ac o ganlyniad i hynny wedyn lle na fyddai cyflogwr yn gallu cadw cyflogeion ifanc dawnus am na allai gael cyflogeion hyn i ymddeol ar sail oedran. Disgwylid y byddai'r sefyllfa yma'n gwaethygu hefyd yn ystod cyfnodau o ddirwasgiad.

6. Roedd yna gred hefyd y byddai unrhyw fuddsoddi mewn hyfforddi cyflogeion ifanc yn y medrau y byddai eu hangen mewn swyddi â mwy o gyfrifoldeb yn cael ei "wastraffu" pe bai cyflogeion hyn yn aros yn eu swyddi, ac y byddai hynny'n annog y gweithwyr ifanc i fynd â'u medrau i rywle arall. Cafodd ofn achosion cyfreithiol ei godi hefyd gan rai cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr, lle gallai cyflogeion ifanc deimlo bod yna wahaniaethu (anuniongyrchol) yn eu herbyn ar sail oedran pe bai hyfforddiant neu gyfleoedd datblygu'n cael eu gwrthod iddyn nhw am fod cyflogeion hyn mwy medrus a mwy profiadol yn abl ac yn fodlon i aros yn eu swyddi am na fyddai oedran ymddeol gorfodol yn cael ei ganiatáu o dan y gyfraith. Roedd y farn yma ar ei chryfaf ymhlith cyflogwyr mewn gweithgynhyrchu a llywodraeth leol, oherwydd y medrau penodol sy'n cael eu defnyddio yn y diwydiannau hynny.

7. Pe na bai oedran ymddeol gorfodol nac oedran ymddeol diofyn, roedd y mwyafrif o gyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr yn teimlo mai ychydig o gymhelliant fyddai gan unigolion i ddewis ymddeol pe bai eu hiechyd yn dirywio, pe baen nhw'n absennol yn sâl neu pe gallen nhw fod yn sâl yn y dyfodol. Mynegodd yr ymatebion bryder y byddai diwylliant 'papurau doctor' yn datblygu oherwydd rhagdybiaeth cyflogeion y bydden nhw'n cael eu gorfodi i

weithio am gyfnod hirach. Ceid teimlad y byddai'r unigolion hyn yn disgwyl wedyn i gael eu talu i orffen gweithio gan gyflogwr a fyddai am iddyn nhw ymadael pan fyddai systemau rheoli perfformiad yn gweld perfformiad gwael.

8. Roedd y mwyafrif o gyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr yn credu nad oedd systemau rheoli perfformiad effeithiol wedi'u datblygu ym Mhrydain – yn enwedig ymhlith busnesau bach. Roedd y mater yma'n peri pryder i'r CBI, a gyfeiriodd at brofiad cyflogwyr a oedd wedi dileu oedran ymddeol gorfodol a gweld cynnydd wedyn yn nifer y cyflogeion teyrngar oedd wedi gwasanaethu am gyfnodau hir ac a oedd yn cael eu diswyddo ar sail perfformiad, pryd y bydden nhw gynt wedi bod yn dathlu ymddeol. Heb y gallu i gael pobl i ymddeol yn orfodol, roedd llawer o sefydliadau i gyflogwyr yn sicr yn credu y byddai hyn yn arwain at sefyllfa lle byddai nifer cynyddol o gyflogeion yn perfformio'n wael. Teimlid y byddai hynny'n gosod pwysau aruthrol ar gyflogwyr, yn enwedig lle na fyddai'r cyflogeion yn perfformio'n ddigon drwg i haeddu eu diswyddo ar sail perfformiad. Cafwyd trafodaeth bellach gan y CBI ar eu pryder y byddai rhuthro i roi systemau rheoli perfformiad ar waith yn arwain at weithdrefnau na fydden nhw'n gadarn. Wedi dweud hynny, cafwyd cydnabyddiaeth gan grwpiau ffocws Gwasanaeth Ymgynghori Age Concern y byddai pris cydraddoldeb yn y gweithle yn golygu y byddai cyflogeion a gâi eu cadw ymlaen ar ôl eu 65 oed yn dod o dan yr un gweithdrefnau disgyblu â chyflogeion ifancach.

9. Roedd un pryder i'r mwyafrif o gyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr wedi'i seilio ar y cynnydd yn y costau a geid yn sgil 'israddio' neu ddileu buddion tâl a buddion heblaw tâl (gan gynnwys yswiriant a phensiynau). Mewn arolwg gan yr EFA, yr effaith bosibl ar bensiynau oedd pryder cyntaf 92% o'r cyflogwyr. Roedd hyn yn deillio o ragdybiaeth y byddai cyflogeion naill ai'n teimlo eu bod yn gorfod gweithio y tu hwnt i'r oedran presennol sydd ar gael o dan bensiwn galwedigaethol, neu'n dymuno gwneud hynny. Os felly, roedd yna deimlad y byddai goblygiadau arwyddocaol o ran costau pe ceid cynnydd yn nifer yr ymddeoliadau ar sail afiechyd (a cheisiadau i dribiwnlysoedd), a fyddai ym marn y cyflogwyr yn anochel pe bai'r gweithlu'n hyn. Gan hynny, cafwyd galw arwyddocaol am bennu oedran ymddeol diofyn na fyddai'n uwch nag oedran pensiwn y wladwriaeth ar hyn o bryd (65). Pe na bai hynny'n digwydd, roedd y cyflogwyr yn teimlo y caen nhw eu gorfodi i godi'r oedran pan fyddai hawliau eu cynllun pensiwn galwedigaethol yn dechrau. Canlyniad hynny yn y dyfodol oedd y byddai cyflogeion a fyddai'n ymddeol cyn yr oedran ymddeol diofyn (pe bai hwnnw'n uwch nag oedran cyfredol pensiwn y wladwriaeth) yn cael pensiwn a fyddai wedi'i ostwng yn actiwaraid.

10. O ran yswiriant iechyd, roedd y mwyafrif o'r cyflogwyr yn disgwyl i'w biliau yswiriant iechyd gynyddu'n sylweddol pe bai'n rhaid iddyn nhw ymestyn y ddarpariaeth ar gyfer cyflogeion dros 65 oed. I egluro, y pwnc dan sylw yma oedd nid na fyddai yswiriant ar gael i bobl o oedran uwch, ond yn hytrach y cynnydd sydyn yng nghost y premiymau. Heb oedran ymddeol diofyn yn unol ag oedran cyfredol pensiwn y wladwriaeth, roedd y CBI o'r farn y byddai rhaid i gyflogwr gynnig buddion i bob cyflogai. Gan y gallai hynny fod yn amhosibl neu'n afresymol o gostus, y canlyniad tebycaf i rai cyflogwyr fyddai dileu'r buddion i bawb.

11. Ymhlith cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr, ychydig o gefnogaeth a gafwyd i'r farn bod oedran ymddeol diofyn yn ddiangen. Wedi dweud hynny, doedd y Royal Bank of Scotland, Aegon UK, a Sefydliad y Cyfarwyddwyr ddim yn disgwyl gweld newid mawr gan eu bod nhw'n teimlo y byddai nifer y bobl a fyddai'n dymuno gweithio ar ôl yr oedran ymddeol gorfodol presennol yn hydrin (er hynny, roedden nhw'n galw am ddileu oedran ymddeol gorfodol o dipyn i beth). Ategwyd y farn gadarnhaol yma gan sylwadau gan y Fforwm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, a nododd fod profiad cwmnïau yn y DU a gwledydd eraill sydd wedi dileu oedran ymddeol gorfodol yn dangos ei bod yn rhesymol i'r broses ymddeol gael ei rheoli'n foddhaol heb oedran ymddeol diofyn.

12. Dim ond fforwm o gyflogwyr manwerthu ac un manwerthwr cenedlaethol a ddywedodd yn uniongyrchol eu bod yn erbyn oedran ymddeol diofyn am resymau hyblygrwydd y gweithlu heb gyfyngiadau oedran o unrhyw fath. Ychwanegodd y manwerthwr fod eu cyflogeion hyn nhw wedi dod â phriodweddau pendant i'r timau yr oedden nhw'n

gweithio ynddyn nhw. Argymhellodd y Royal Bank of Scotland y dylai oedran ymddeol gorfodol gael ei ddileu o dipyn i beth. Er hynny, yn gyffredinol, doedd y banc ddim yn rhagweld y byddai yna newid mawr pe bai'n anghyfreithlon pennu oedran ymddeol, am ei fod yn credu, yn yr hinsawdd gymdeithasol bresennol, y byddai nifer y bobl a fyddai'n gweithio ar ôl 60 yn hydrin. Dim ond nifer fach o gwynion y byddai'n disgwyl eu gweld lle na allai cyflogwyr a chyflogeion gytuno ac roedd y banc yn credu y byddai cyflogwyr yn cryfhau eu prosesau rheoli perfformiad yn sgil hynny.

13. Mynegwyd mwy o wrthwynebiad uniongyrchol i'r hawl i osod oedran ymddeol gorfodol ac i gyflwyno oedran ymddeol diofyn gan yr holl gyrrff hynny sy'n cynrychioli pobl hyn (gan gynnwys holl ymatebion Age Concern, TAEN, a'r unedau tâl isel). Teimlid bod oedran ymddeol gorfodol ac oedran ymddeol diofyn yn mynd yn groes i'r rhagdybiaeth sylfaenol nad yw dyddiad geni yn sylfaen gadarn ar gyfer unrhyw benderfyniad ar gyflogaeth. Roedd y cyrrff hyn yn unfryd yn eu gwrthwynebiad i ddefnyddio oedran ymddeol gorfodol am fod hynny'n lleihau'r tebygrwydd y byddai cyflogwyr yn diwygio arferion wedi'u seilio ar oedran sydd ar ôl yr oes. Yn yr un modd, doedden nhw ddim yn credu ei bod yn bosibl o dan y gyfraith i unrhyw gyflogwr lwyddo i gyfiawnhau oedran ymddeol gorfodol gan ddefnyddio nodau iechyd, lles a diogelwch neu hwyluso cynlluniau cyflogaeth. Ymhellach, roedden nhw'n gwrthwynebu cyflwyno oedran ymddeol diofyn yn gryf, gan y byddai hynny'n caniatáu i unrhyw gyflogwr osod oedran ymddeol gorfodol heb gyfiawnhad, ar yr amod ei fod yn gydradd â'r oedran ymddeol diofyn neu'n hyn. Credid mai'r cyfan a wnâi canlyniadau'r cynigion i gael oedran ymddeol diofyn yn lle'r hawl i osod oedran ymddeol gorfodol fyddai cadarnhau parhad gwahaniaethu ar sail oedran.

14. Y safbwynt a fynegwyd yn holl gyflwyniadau'r Undebau Llafur oedd bod oedran ymddeol diofyn yn amhosibl i'w gyfiawnhau o safbwynt y gyfraith a moeseg. Dywedodd y TUC eu bod yn gadarn eu gwrthwynebiad i oedran ymddeol diofyn cenedlaethol o unrhyw oedran, gan eu bod yn credu bod hynny'n tansellio amcan isorweddol y ddeddfwriaeth, sef mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oedran. Roedd yr ymatebion hyn hefyd yn tueddu i ganolbwyntio ar y goblygiadau ar gyfer pensiynau. Nododd BALPA (cymdeithas broffesiynol i beilotiaid cwmnïau awyr Prydain) eu bod yn gwrthwynebu oedran ymddeol diofyn c yn teimlo y byddai 'oedran ymddeol arferol' uwch yn wynebu'r un problemau ac anghysondebau ag un is.

15. Galwodd undeb y PCS ar gyflogwyr i ddarparu pensiynau addas os oedden nhw am i bobl ymddeol wrth gyrraedd oedran penodol – ac wedyn ddylai oedran ymddeol diofyn ddim cael ei bennu. Doedd Cymdeithas y Darlithwyr Prifysgol ddim yn derbyn dadl y ddogfen ymgynghori o blaid oedran ymddeol diofyn 'penodedig' cenedlaethol o unrhyw oedran, oherwydd yr ofn y byddai hynny'n gyfystyr ag annog cyflogwyr i leihau buddion eu cynlluniau pensiwn a gohirio'u talu. Roedd Amicus yn erbyn gosod oedran ymddeol diofyn o 70, am eu bod yn teimlo y byddai hynny'n annog cyflogwyr i leihau'r buddion pensiwn sydd ar gael ar hyn o bryd wrth gyrraedd oedran pensiwn y wladwriaeth, sef 65. Yn yr un modd, os bwriedir cael oedran ymddeol diofyn, dywedodd y T&G y dylai fod yn 65 "fel y mae ar hyn o bryd", gan ychwanegu bod cynigion y llywodraeth yn hyn o beth "yn deillio'n fwy o resymau economaidd y llywodraeth nag o wahaniaethu ar sail oedran".

16. Nododd undeb y T&G hefyd y byddai symud at oedran ymddeol diofyn uwch na 65 yn golygu y byddai gweithwyr llaw yn debyg o orfod parhau i weithio oherwydd y tlodi yr oedden nhw'n ei ddisgwyl ar ôl ymddeol. Ynghyd ag undeb y T&G, roedd yr FDA, Unsain a'r GMPU yn credu y byddai oedran ymddeol diofyn o 70 yn ymddangos fel pe bai'n gam cyntaf tuag at wneud pensiwn y wladwriaeth yn daladwy yn 70. Yn wir, roedd undeb y GMPU yn credu bod yna gynsail: nododd fod buddion i fenywod wedi'u gostwng ledled y diwydiant ar ôl i'r llywodraeth newid oedran pensiwn y wladwriaeth i fenywod i 65.

17. Galwodd Cyngres Undebau Llafur yr Alban ac undeb y PCS am ddegawd hyblyg o ymddeol rhwng 60 a 70 oed, a fyddai'n caniatáu i unigolion ddewis ar sail eu hamgylchiadau eu hunain yn hytrach nag oedran wedi'i bennu ar fympwy.

18. Roedd yr ymatebion gan gyrrff cyfreithiol a chyrrff y gyfraith gyflogaeth yn dweud eu bod yn credu y byddai'r llywodraeth yn ei chael yn anodd cyfiawnhau oedran ymddeol diofyn. Ymhellach, pe bai oedran diofyn yn cael ei gyflwyno, roedden nhw hefyd yn teimlo bod cyflogwyr yn debyg o'i ddefnyddio drwy'r trwch gan ddiswyddo pob cyflogai cyn gynted ag y byddai'n cyrraedd yr oedran diofyn.

19. Cododd yr asiantaethau perthnasol bryderon ynglyn â chyfle cyfartal hefyd, o ran yr hawl i osod oedran ymddeol gorfodol a chyflwyno oedran ymddeol diofyn. Arweiniodd y Comisiwn Cyfle Cyfartal ar y farn bod yna agwedd cydraddoldeb rhyw i'r mater yma. Ar gyfartaledd, mae incwm menyw wrth ymddeol yn 53% o incwm dyn. Gan hynny, roedd yna groeso i unrhyw ddeddfwriaeth a mentrau sy'n helpu i gynyddu incwm menywod ar ôl oedran pensiwn y wladwriaeth. Wedi dweud hynny, y pwyslais yma oedd dadlau o blaid pensiwn gwladwriaeth sylfaenol i bawb a fyddai wedi'i bennu ar lefel uwchlaw'r llinell dlodi, ac a fyddai ar gael i bawb wrth gyrraedd oedran pensiwn y wladwriaeth. Byddai hynny wedyn yn atal menywod (a dynion) rhag teimlo eu bod yn cael eu 'gorfodi' i weithio er mwyn osgoi tlodi yn eu hymddeoliad.

20. Cynigiodd cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr resymau dros ddefnyddio oedran ymddeol gorfodol. Roedd yn rhain yn cynnwys gosodiadau a bwysleisiwyd yn gryf gan gyflogwyr yn y Gwasanaeth Tân am bryderon iechyd a diogelwch. Ar hyn o bryd mae gan y cyflogwyr hyn oedran ymddeol gorfodol ar gyfer cyflogaethion gweithredol, ac roedden nhw'n parhau i gredu bod hwnnw'n briodol o ran cymhwysedd a gallu corfforol (hyd yn oed canfyddiad y cyhoedd).

21. Codwyd pryderon ynghylch y posibilrwydd y byddai costau yswiriant yn codi pe na bai yna oedran ymddeol gorfodol. Y farn fras a fynegwyd yn hyn o beth oedd bod angen i'r llywodraeth ymyrryd er mwyn i'r cwmnïau yswiriant gynnig hyblygrwydd lle'r oedd terfynau oedran ar gael ar hyn o bryd.

22. Y safbwynt ymhlith y mwyafrif o gyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr oedd cefnogi cyflwyno oedran ymddeol diofyn, o ran egwyddor, ar yr amod na fyddai'n cael ei bennu'n uwch na 65 (neu oedran pensiwn y wladwriaeth). Roedd yr ymatebion yn awgrymu bod hynny'n ddewis amgen ymarferol pe bai oedran ymddeol gorfodol yn cael ei ddileu ond yn bosibl i'w cyfiawnhau, ac yn adlewyrchu polisi y gallai busnesau mawr a bach weithio gydag ef. Roedd yn ymddangos bod yna gonsensws y byddai cyflogwyr yn gallu datblygu hyblygrwydd a fyddai'n addas at eu sefyllfa benodol nhw. Awgrymodd y CBI y byddai'n ddoeth adolygu'r polisi ar ôl i'r ddeddfwriaeth ymsefydlu (ymhen 5 mlynedd efallai). Roedd hyn yn ymwneud nid yn unig â chynllunio'r gweithlu, ond hefyd â chynnal tâl a buddion heblaw tâl fel y maen nhw'n bodoli ar hyn o bryd, a'r rheiny wedi'u seilio ar oedran ymddeol gorfodol neu ar oedran pensiwn y wladwriaeth.

23. Roedd cwestiwn ysbryd y staff hefyd yn bryder i gyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr, ac yn bryder mawr ymhlith busnesau bach. Teimlid y byddai pennu oedran ymddeol diofyn uwch nag oedran pensiwn y wladwriaeth yn anfon arwydd mai'r oedran uwch fyddai'r norm yn y dyfodol ac y byddai'r hawl i gael pensiwn y wladwriaeth yn newid i adlewyrchu hynny.

24. Roedd y mwyafrif o'r cyflogwyr a'r sefydliadau i gyflogwyr yn y sector gweithgynhyrchu/peiriannu yn credu y dylai'r oedran ymddeol diofyn gael ei gyfyngu i 65, gan y byddai unrhyw ddisgwyliad o weithio ar ôl yr oedran hwnnw yn rhy ymestynnol yn achos gwaith llaw. Roedd gan un cyflogwr farn eithriadol am gwestiwn cyflwyno oedran ymddeol diofyn o 65, gan gyfeirio at duedd mewn gwledydd eraill yn yr Undeb Ewropeaidd (UE) lle'r oedd oedran ymddeol o 65 wedi'i fabwysiadu i bob pwrpas gan chwilio am gysondeb – a hynny o ran symudedd y gweithlu ac anfantais gystadleuol. Roedd y Gweithlu Gwell Rheoleiddio hefyd am weld y DU yn pennu oedran ymddeol diofyn o 65 yn unol â'r hyn yr oedden nhw'n ei weld fel tuedd Ewropeaidd, gan ddatgan y byddai cysoni'r oedran ymddeol diofyn yn osgoi creu anfantais gystadleuol rhwng y DU ac aelod-wladwriaethau eraill yr UE.

25. Nododd yr ymatebion ymhlith cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr safbwyntiau eraill. Roedd un corff o'r fath yn teimlo y gallai oedran ymddeol diofyn gefnogi a hybu gweithlu mwy amrywiol. Credai Siambrau Masnach Prydain ei bod yn angenrheidiol a buddiol "pennu pwynt lle mae'r berthynas gyflogi'n dod i ben". Roedd y Royal Bank of Scotland yn credu bod cael oedran ymddeol, yn hytrach na chontract penagored, yn helpu'r unigolyn ac yn helpu'r sefydliad i gynllunio'r gweithlu. Dywedodd manwerthwr mawr y bydden nhw'n defnyddio oedran ymddeol diofyn a gyflwynid gan ddeddfwriaeth yn hytrach na chreu un. Teimlai'r Royal Mail Group y dylai eu dewis nhw o blaid oedran ymddeol diofyn yn 70 oed gael ei weld yng nghyd-destun cyhoeddiad y llywodraeth ei bod yn bwriadu darparu cymhellion pe bai cyflogeion yn gohirio codi pensiwn y wladwriaeth tan yr oedran hwnnw. Yn yr un modd, roedd Cymdeithas y Cyfrifwyr Achrededig Siartredig yn credu bod dileu oedran ymddeol penodedig yn atgyfnerthu nod y llywodraeth o annog mwy o bobl i ohirio codi eu pensiwn.

26. Cafwyd nifer o ymatebion a drafododd egwyddorion ymddeol hyblyg. Awgrymodd Cymdeithas y Cyfrifwyr Achrededig Siartredig y dylai'r cyflogwr a'r cyflogai negodi dyddiadau ymddeol 'dros dro', pryd y byddai gan y cyflogeion hawl i ymddeol ond eu bod yn cael parhau pe baen nhw'n dymuno.

27. Er hynny, galw am ddewisiadau ymddeol hyblyg oedd safbwynt cyflogwyr llywodraeth leol, yn gyffredinol, a'r rheiny'n credu ei bod yn bwysig gwireddu hyn, am y byddai'n hwyluso symudiad y cyflogeion i mewn i ymddeoliad drwy gytundeb yn hytrach na thrwy anghydfod. Roedden nhw'n rhag-weld y byddai cyflogeion yn cael gweithio llai o oriau neu symud i lawr tra byddai ganddyn nhw'r dewis o godi rhywfaint neu'r cyfan o'u pensiwn galwedigaethol cronodig. Drwy alluogi'r cynghorau i ddefnyddio dewisiadau ymddeol hyblyg, fe allen nhw sicrhau bod gwasanaeth yn cael ei ddarparu'n barhaus a chaniatáu hefyd i fedrau a phrofiad gael eu trosglwyddo. Ymhellach, drwy alluogi'r cyflogeion i weithio'n hirach o dan ddewisiadau ymddeol hyblyg, gallai diffygion presennol y cronfeydd ar gyfer Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol gael eu gwella'n arwyddocaol (yn enwedig pe bai'r duedd yn dod yn duedd i gyflogeion weithio 5 mlynedd yn hirach nag ar hyn o bryd yn achos oedran ymddeol gorfodol).

28. Un awgrym a wnaed mewn arolwg ymhlith cyflogwyr (gan yr EFA) oedd cyflwyno 'sesiynau cynllunio gwaith/ymddeoliad cyflogeion', i'w pennu ar ryw adeg benodol cyn yr oedran allweddol neu'r oedran ymddeol. Yn y cyfarfodydd hyn, gallai'r cyflogwyr gadw'r hawl i drafod cynlluniau ymddeol gyda'r cyflogeion, cynnig dewisiadau gweithio hyblyg (yn debyg i'r dewisiadau a gynigiwyd gan gyflogwyr ym myd llywodraeth leol) er mwyn hwyluso cynlluniau gweithlu a chynlluniau dilyniant. Teimlid y gallai'r dull yma sicrhau'r cyflogeion bod ganddyn nhw hawl o hyd i ymddeol gan ddiogelu'r cyflogwyr y byddai angen iddyn nhw ofyn am gynlluniau eu cyflogeion ond na fydden nhw am fod yn destun achos cyfreithiol ar sail oedran.

29. Fel y dywedwyd yn barod, roedd cysyniad ymddeol hyblyg yn cael ei gefnogi gan yr Undebau hefyd. Soniodd rhai yn benodol am gefnogaeth i ddegawd hyblyg o ymddeol rhwng 60 a 70, tra galwodd y TUC (gydag undebau llafur eraill) am hwyluso hyblygrwydd drwy'r trwch drwy sicrhau bod cyflogeion yn mwynhau lefelau digonol o fuddion pensiwn galwedigaethol ni waeth faint fyddai eu hoed pan fydden nhw'n dewis ymddeol. At ei gilydd, roedd pob undeb llafur yn teimlo y byddai dewisiadau hyblyg ynglyn ag ymddeol yn caniatáu i unigolion wneud dewis a fyddai wedi'i seilio ar eu hamgylchiadau nhw eu hunain yn lle oedran penodedig mympwyol, ac roedden nhw felly yn erbyn oedran ymddeol diofyn ar unrhyw oedran.

30. Cododd cyflogwyr llywodraeth leol bryderon am oblygiadau posibl polisiâu ymddeol hyblyg. Er enghraifft, fe ddywedon nhw y gallai dewisiadau ymddeol hyblyg arwain at nifer lai o swyddi amser-llawn i weithwyr ifanc y byddai arnyn nhw angen incwm amser-llawn i gynnal teulu a thalu morgais. Hefyd, fe allai fod yn anodd i gyflogwyr penodol fodloni pob cais. Dywedon nhw fod proffil oedran gweithlu llywodraeth leol eisoes yn tueddu tuag at ben uchaf yr ystod oedran (dim ond 6% o gyflogeion llywodraeth leol sydd o dan 25, o'i gymharu â'r

cyfartaled cenedlaethol o 15%). Roedden nhw'n galw felly am fentrau i annog mwy o bobl ifanc ac i sicrhau y caniateid i broffil oedran cytbwys yng ngweithlu llywodraeth leol barhau.

31. Doedd gan Gymdeithas Genedlaethol y Cronfeydd Pensiwn ddim pryderon penodol ynghylch dileu oedran ymddeol gorfodol. Er hynny, fe wnaethon nhw gais am sicrwydd y gallai cynlluniau pensiwn galwedigaethol barhau i gael eu cynllunio ar y sail bod pensiynau gostyngedig yn daladwy ar ôl cyrraedd oedran pensiwn penodedig.

32. Gofynnodd yr ymarfer ymgynghori yng Ngogledd Iwerddon "Promoting Equality of Opportunity – Prohibiting Age Discrimination in Employment and Training" am sylwadau hefyd ar yr un cwestiynau am oedran ymddeol. Mae crynodeb o ymatebion Gogledd Iwerddon ar gael yn www.ofmdfmi.gov.uk/equality

**DISWYDDO ANNHEG A THALIADAU AFREIDEDD STATUDOL
(MATERION OEDRAN - PENODAU 5 A 6)**

“Rydym yn bwriadu newid y darpariaethau sy'n ymwneud â diswyddo annheg:

- er mwyn i gyflogeion gael gwneud cais am iawn beth bynnag fo'u hoedran, ond bydd ymddeol wrth gyrraedd oedran ymddeol y gellir ei gyfiawnhau yn rheswm teg dros ddiswyddo;
- fel na fydd y cyfrifiad ar gyfer yr elfen o'r iawndal sy'n cael ei galw'n ddyfarniad sylfaenol yn cael ei seilio ar oedran.”

“Rydym yn bwriadu gwneud nifer o newidiadau yn yr agweddau ar y cynllun taliadau afreidedd statudol sy'n gysylltiedig ag oedran.”

Data rhifiadol

C7(a)	Ydych chi'n meddwl y dylai cyflogwr sy'n diswyddo cyflogeion ar sail ymddeol gael amddiffyn y diswyddo fel un teg (paragraff 5.8 o'r ddogfen ymgynghori)?		%	Nifer
		Ydw	66	188
		Nac ydw	30.5	87
		Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	3.5	10
			CYFANSWM:	285

C7(b)	Ydych chi'n meddwl y dylai'r agweddau ar y dyfarniad sylfaenol sy'n gysylltiedig ag oedran gael eu dileu (paragraff 5.10 o'r ddogfen ymgynghori)?		%	Nifer
		Ydw	74.3	211
		Nac ydw	14.8	42
		Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	10.9	31
			CYFANSWM:	284

C7(c)	Ydych chi'n meddwl y dylai'r terfyn o 20 mlynedd ar gyfer y cyfnod gwasanaeth sy'n cyfrif tuag at y dyfarniad sylfaenol gael ei gadw (gweler paragraff 5.12 o'r ddogfen ymgynghori)?		%	Nifer
		Ydw	50	141
		Nac ydw	34.4	97
		Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	15.6	44
			CYFANSWM:	282

C8(a)	A ddylai'r cynllun taliadau afreidedd statudol gael ei ddiwygio fel bod gwasanaeth o dan 18 oed yn cyfrif at ddibenion cymhwysu a'i fod yn cael ei gynnwys wrth gyfrifo (paragraff 6.3 o'r ddogfen ymgynghori)?		%	Nifer
		Dylai	79.1	227
		Na ddylai	9.1	26
		Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	11.8	34
			CYFANSWM:	287

C8 (b)	A ddylai taliadau gael eu cyfrifo ar sail un wythnos o dâl (hyd at yr uchafswm statudol, fel ar hyn o bryd) am bob blwyddyn o wasanaeth, ni waeth beth fo oedran y cyflogai (paragraff 6.5 o'r ddogfen ymgynghori)?		
		%	Nifer
	Dylent	62	173
	Na ddylent	24.7	69
	Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	13.3	37
		CYFANSWM:	279

C8(c)	A ddylai'r terfyn oedran uchaf ar gyfer hawl i gael taliad afreidedd statudol gael ei newid, i gyfateb i'r canlynol: <ul style="list-style-type: none"> o oedran ymddeol arferol y cyflogwr ar gyfer y swydd, y byddai'n rhaid ei gyfiawnhau pe bai'n is na 70 oed; neu o os nad oes oedran ymddeol arferol ar gyfer y swydd, 70 oed? 		
		%	Nifer
	Dylai	56.3	152
	Na ddylai	24.8	67
	Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	18.9	51
		CYFANSWM:	270

C8(d)	A ddylen ni ddileu'r ddarpariaeth sy'n golygu bod y taliad sy'n ddyledus yn gostwng o un rhan o ddeuddeg am bob mis sydd wedi mynd heibio o'r flwyddyn cyn y terfyn oedran uchaf diofyn (paragraff 6.11 o'r ddogfen ymgynghori)?		
		%	Nifer
	Dylech	64.5	178
	Na ddylech	15.2	42
	Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	20.3	56
		CYFANSWM:	276

C8(e)	A ddylai'r cynllun taliadau afreidedd statudol barhau i ddefnyddio cyfnod gwasanaeth fel ffactor wrth gyfrifo'r taliadau (paragraffau 6.12 – 6.14 o'r ddogfen ymgynghori)?		
		%	Nifer
	Dylech	88.2	246
	Na ddylech	3.9	11
	Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	7.9	22
		CYFANSWM:	279

C8(f)	A ddylem ddiddymu Rheoliadau Pensiwn Taliadau Afreidedd 1965 (paragraff 6.15 o'r ddogfen ymgynghori)?		
		%	Nifer
	Dylech	48.7	135
	Na ddylech	10.1	28
	Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	41.2	114
		CYFANSWM:	277

Disgrifiad o'r ymatebion

1. Ymdriniodd yr ymatebion i'r ddogfen ymgynghori â diswyddo annheg a Thaliadau Afreidedd Statudol gyda'i gilydd. Oherwydd hynny, mae'r adran naratif yma yn crynhoi'r sylwadau ar y ddau fater.
2. At ei gilydd, roedd y CBI yn cefnogi'r newidiadau arfaethedig yn y gyfraith ar ddiswyddo annheg a Thaliadau Afreidedd Statudol. Trafododd y CBI y mater yma mewn perthynas ag oedran ymddeol diofyn, a ddylai gael ei bennu yn 65 oed yn eu barn nhw. Roedden nhw'n derbyn estyn hawliau diswyddo annheg i bob oed pe bai oedran ymddeol diofyn o 65 yn cael ei bennu, ac y gallai diswyddo ar sail ymddeol fod yn deg. Er hynny, fe godon nhw bryderon am y posibilrwydd y gallai cyflogwr, a fyddai'n cadw un cyflogai ymlaen ar ôl yr oedran ymddeol diofyn, fethu â chyfiawnhau ymddeol cyflogeion eraill pan fydden nhw'n cyrraedd yr oedran diofyn. Gofynnwyd am eglurhad gan y llywodraeth, gan fod y CBI o'r farn y gallai "cyflogwr a fyddai yn erbyn cymryd risg eu cael eu hunain yn cynnig llai o hyblygrwydd i unigolion - sef rhywbeth rydyn ni'n ceisio'i hybu".
3. Nododd manwerthwr cenedlaethol eu pryder y byddai dileu "oedran ymddeol y wladwriaeth" (neu oedran ymddeol gorfodol) yn golygu y byddai rhaid i gyflogwyr gadw cyflogeion nad oedden nhw'n perfformio'n effeithiol. Gallai hynny arwain at 'orfodi' cydweithwyr teyrngar a fyddai wedi gwasanaethu am gyfnod hir i ymadael ar sail aneffeithlonrwydd (heb gysylltiad ag oedran y cyflogai). Rhennid y farn yma gan nifer fawr o gyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr. Roedd nifer o gyflogwyr yn disgwyl gweld cynnydd yn nifer y tribiwnlysoedd diswyddo annheg, ac ychwanegodd y Royal Mail Group y gallai'r cyflogai deimlo nad oedd yna ddim i'w gollu wrth fynd ar ôl cwyn am ddiswyddo annheg, pe na bai'n cytuno i ymddeol ar ôl cyrraedd oedran penodol.
4. Ymatebodd rhai undebau i gwestiwn yr effaith a gâi dileu ystyriaethau oedran o'r cyfrifiad ynglyn â dyfarniadau sylfaenol. Roedd Amicus yn teimlo y byddai hyn yn diogelu gweithwyr hyn yn erbyn fictimeiddio ar seiliau eraill (hynny yw diffyg cymhwysedd), ond roedden nhw'n mynnu bod rhaid sicrhau bod cyflogwyr yn ymwybodol o'u dyletswyddau i beidio â gwahaniaethu'n anuniongyrchol. Dywedodd y TUC na ddylai'r cyfrifiad ynglyn â dyfarniadau am ddiswyddo annheg ac afreidedd gael eu seilio ar oedran ond bod rhaid peidio â'u gwastatáu i lawr, o'r dull presennol sy'n cael ei defnyddio ar gyfer y rhai 41 i 65 oed. Mynnai undeb y GMB y dylai'r gyfraith ar ddiswyddo annheg gael ei chryfhau er mwyn diogelu gweithwyr o bob oed. Galwodd hefyd am adolygiad ar barhad y rheolau cyflogaeth, fel na fyddai gweithwyr neu'r rhai sydd â chyfrifoldebau fel gofalwyr yn colli dim oherwydd bylchau yn eu gwasanaeth cyflogaeth.
5. Roedd pob undeb, ynghyd â Chymdeithas y Cyfreithwyr, yn credu bod cadw'r terfyn o 20 mlynedd ar hyd y gwasanaeth sy'n cyfrif tuag at y dyfarniad sylfaenol yn anghyson ag egwyddor triniaeth gyfartal. Pe bai'r terfyn o 20 mlynedd yn cael ei gadw, dywedodd y TUC y byddai hynny'n arwain at ddiswyddo gweithwyr ifancach "rhatach" yn hytrach na gweithwyr hyn "drud". Ychwanegodd Age Concern Lloegr na ddylai'r dyfarniad sylfaenol i bobl dros 40 oed gael ei wastatáu tuag i lawr oni bai bod uchafswm y dyfarniad iawndal yn cael ei gynyddu. Doedd Age Concern yr Alban ddim o blaid cadw'r terfyn o 20 mlynedd o wasanaeth ychwaith, ond roedden nhw yn erbyn unrhyw benderfyniad i wastatáu'r iawndal tuag i lawr. Yn y cyfamser, dywedodd Thompson's Solicitors fod y gostyngiad arfaethedig yn gyfystyr â "gostyngiad arwyddocaol yn y diogelwch i'r rhai [dros 41] a fyddai'n cael eu diswyddo'n annheg".
6. Teimlai undeb y T&G nad yw lefel yr iawndal sy'n cael ei dalu ar hyn o bryd yn atal cyflogwyr rhag gweithredu'n annheg. Gan hynny, drwy gynnig lleihau'r dyfarniad mewn achosion diswyddo annheg, byddai'r llywodraeth yn lleihau ymhellach ar unrhyw anogaeth i beidio â diswyddo'n annheg, gan y byddai'r cynigion hyn yn ei gwneud yn rhatach i'r cyflogwr.
7. Cododd Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu Hertfordshire bryderon am y goblygiadau ar gyfer newid y rheolau presennol, gan gyfrifo y byddai rhai cyflogeion yn colli'r hyn sy'n cyfateb i gyfwerth â 10 wythnos o'r dyfarniad o dan y cynigion newydd. Roedd

ymateb Usdaw yn canolbwyntio ar y cynnig i ddiddymu agweddau ar y dyfarniad sylfaenol sy'n gysylltiedig ag oedran. Roedden nhw'n cydnabod bod y cynnig yn anelu at sicrhau cyfrifiad taliadau ar lefel ganolig er mwyn rhoi sylw i anghydraddoldeb oedran, ond yn teimlo y byddai defnyddio un wythnos fel cyfrifiad cyfartal yn golygu y byddai rhai cyflogeion yn dioddef colled sylweddol.

8. Nododd Corff Cyflogwyr Llywodraeth Leol fod y dyfarniad sylfaenol yn aml yn rhan fach o'r dyfarniad gwirioneddol, a mynd ymlaen i godi cwestiwn am sut y byddai tribiwnlysoedd yn asesu gwerth colli hawliau yn y dyfodol wrth asesu'r elfen iawndal mewn dyfarniad am ddiswyddo annheg yn niffyg oedran ymddeol gorfodol.

9. Rhoddodd Age Concern Lloegr groeso i ddileu'r terfyn oedran uchaf ar yr amddiffyniad rhag diswyddo annheg, sef safbwynt a rannwyd gan Gymdeithas y Darlithwyr Prifysgol, a ychwanegodd y byddai'r ddadl gyffredin y byddai dileu'r terfyn yn creu mwy o risg i weithwyr ifancach yn awgrymu bod yna achos o blaid cryfhau'r gyfraith yn erbyn diswyddo annheg, yn hytrach na chadw'r terfyn. Yn yr un modd, roedd Uned Cyflogaeth a Thâl Isef Gorllewin Canolbarth Loegr yn teimlo y byddai cadw terfyn oedran uchaf yn sefydlogi'r rhagdybiaethau oedd yn cael eu gwneud ynghylch yr oedran pryd y byddai pobl yn mynd yn amhosibl i'w cyflogi

10. Credai Sefydliad y Cyfarwyddwyr ei bod yn rhesymol cadw rhyw fath o gyfyngiad ar hyd y gwasanaeth a fyddai'n cyfrif tuag at y dyfarniad sylfaenol am ddiswyddo annheg.

11. Roedd Amicus yn credu'n gryf mai'r newidiadau arfaethedig mewn Taliadau Afreidedd Statudol oedd craidd y ddogfen ymgynghori, lle bydden nhw'n cael eu cyfrifo ar sail wythnos o dâl am bob blwyddyn o wasanaeth, heb ystyried oedran. Er eu bod yn croesawu'r cynnig y dylid cynnwys yr holl wasanaeth o 16 oed ymlaen a chael cyfradd sefydlog am bob blwyddyn o wasanaeth, roedden nhw'n credu bod y terfyn o 20 mlynedd o wasanaeth cyfrifadwy hyd at 65 oed yn anghyson â deddfwriaeth a oedd yn anelu, yn ôl pob tebyg, at atal mesurau a fyddai'n ein symud yn ôl ac y dylai'r terfyn felly gael ei ddiddymu.

12. Roedd nifer o sefydliadau sy'n cynrychioli buddiannau pobl hyn yn rhannu'r pryder yma. Roedd Cymdeithas y Personau wedi Ymddeol a'r Personau dros 50 yn dadlau bod yr hyn yr oedden nhw'n ei weld fel gwastatáu Taliadau Afreidedd Statudol tuag i lawr yn annerbyniol, gan fod ar y rhai sydd tua diwedd eu hoes yn y gwaith mwy o angen sefydlogrwydd. Roedd pob un o ymatebion Age Concern (Cymru, Lloegr, Yr Alban) yn cytuno y byddai'n well ganddyn nhw weld gwastatáu'r taliadau i fyny, yn hytrach nag i lawr. Dywedodd Help the Aged fod lleihau iawndal i weithwyr dros 41 yn gam yn ôl ac y dylai'r dyfarniad gael ei gyfrifo ar sail cyfnod cyfan y cyflogai o wasanaeth. Roedd TAEN yn cytuno bod y darpariaethau presennol yn anghyson â'r ddeddfwriaeth arfaethedig, ond yn dadlau, ynghyd â'r Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus, y dylai'r dyfarniad am bob wythnos gael ei wastatáu i lawr, nid i fyny.

13. Teimlad grwpiau ffocws Gwasanaeth Ymgynghori Age Concern oedd mai cyfnod gwasanaeth oedd yr unig ffactor a ddylai benderfynu Taliadau Afreidedd Statudol, ac y dylai hwnnw gael ei gyfrifo yn ôl isafswm o 1.5 wythnos am bob blwyddyn o wasanaeth.

14. Barn yr EFA oedd y gallai cynigion y llywodraeth arwain at wastatáu Taliadau Afreidedd Statudol i fyny, ac o dan yr amgylchiadau hynny roedd y cyflogwyr wedi dynodi y bydden nhw'n cael eu gorfodi i israddio cynlluniau estynedig.

15. Awgrymodd Cyngor Bwrdeistref Dacorum gyfaddawd drwy ddweud y dylai'r terfyn gael ei gynyddu i 30 mlynedd, pe bai'r dyfarniad yn cael ei ostwng i un wythnos o dâl, a hynny i gydbwysu effaith y gostyngiad.

16. O ran Diswyddo Annheg a Thaliadau Afreidedd Statudol, codwyd pryderon am yr hyn oedd yn cael ei weld fel tuedd yn y broses ymgynghori. Teimlai undeb yr FDA fod y cwestiynau ymgynghori yn y meysydd hyn yn rhagdybio bod egwyddor oedran ymddeol

diofyn wedi'i derbyn (sef egwyddor nad oedd yr undeb yn ei derbyn). Roedd hyn yn adlewyrchu sylw a fynegwyd gan undeb y PCS fod yr un cwestiynau yn "anelu'n llethol at sicrhau barn cyflogwyr, ac y gallen nhw gael eu gweld fe pe baen nhw'n ymyleiddio barn yr undebau llafur ac eraill sy'n cynrychioli cyflogeion".

RECRIWTIO, DEWIS A DYRCHAFU (MATERION OEDRAN – PENNOD 7)

“Ni ddylai penderfyniadau am recriwtio, dewis a dyrchafu gael eu seilio ar oedran fel rheol. Rydym yn cynnig y dylai cyflogwyr gael defnyddio terfyn oedran uchaf ar gyfer recriwtio, ond dim ond os gallant gyfiawnhau gwneud hynny.”

Data rhifiadol

C9 (a)	A ddylai'r Llywodraeth wneud darpariaeth i gyflogwyr gael defnyddio terfyn oedran uchaf ar gyfer recriwtio os gallant gyfiawnhau gwneud hynny drwy gyfeirio at nodau a bennir yn y ddeddfwriaeth? (paragraff 7.7 o'r ddogfen ymgynghori)			
			%	Nifer
		Dylai	72.9	212
		Na ddylai	21.6	63
		Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	5.5	16
	CYFANSWM:	291		

C9 (b)	Ydych chi'n meddwl bod y nodau a bennir ym mharagraff 3.15 o'r ddogfen ymgynghori yn ddigonol i gyflogwyr gyfiawnhau eu dull gweithredu penodol?			
			%	Nifer
		Ydw	57.3	157
		Nac ydw	30.7	84
		Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	12	33
	CYFANSWM:	274		

C9(c)	Ydych chi'n meddwl bod yna nodau eraill a allai gyfiawnhau gosod terfyn oedran uchaf ar gyfer recriwtio?			
			%	Nifer
		Ydw	28.9	83
		Nac ydw	46.7	134
		Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	24.4	70
	CYFANSWM:	287		

“Nid yw'r mwyafrif o gynlluniau yswiriant, megis yswiriant rhwymedigaeth cyflogwyr, yn defnyddio oedran fel un o'r gofynion. Serch hynny, fe all fod yna nifer fach o alwedigaethau lle gallai'r ddarpariaeth ar gyfer yswiriant fod wedi'i seilio ar oedran. Os nad oes yswiriant gorfodol ar gael oherwydd oedran yr ymgeisydd, rydym yn credu bod yna gyfiawnhad i gyflogwyr beidio â recriwtio'r ymgeisydd. Yn yr un modd, byddai cyflawnhad i gyflogwyr ddiswyddo cyflogeion wrth iddynt gyrraedd oedran lle na fyddai'r yswiriant ar gael mwyach, pe na bai cyflogaeth addas arall ar gael neu pe bai'n cael ei gwrthod gan y cyflogai.”

C10(a)	Ydych chi'n cytuno â'r dull gweithredu (yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth, paragraff 7.8 – 7.9 o'r ddogfen ymgynghori)?		
			%
	Ydw	57.2	162

	Nac ydw	25.1	71
	Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	17.7	50
		CYFANSWM:	283

C10(b)	Ydych chi'n gwybod am unrhyw fathau o yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth lle bydd oedran yn bwnc perthnasol?		
		%	Nifer
	Ydw	35.7	90
	Nac ydw	64.3	162
		CYFANSWM:	252

C10(c)	Ydych chi'n meddwl y dylai cost yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth lle bydd oedran yn bwnc perthnasol fod yn ffactor mewn penderfyniadau ynghylch recriwtio?		
		%	Nifer
	Ydw	45	121
	Nac ydw	41.6	112
	Dim teimpladau cryf y naill ffordd na'r llall	13.4	36
		CYFANSWM:	269

C10(d)	Ydych chi'n ymwybodol o unrhyw fathau o yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth lle mae'r premiymau'n sylweddol uwch oherwydd oedran y cyflogai?		
		%	Nifer
	Ydw	25.6	66
	Nac ydw	74.4	192
		CYFANSWM:	258

Disgrifiad o'r ymatebion

1. Roedd Cymdeithas y Cyfreithwyr Cyflogaeth yn teimlo ei bod yn annhebyg o allu cyfiawnhau terfyn oedran uchaf at ddibenion recriwtio pe na bai oedran ymddeol gorfodol yn bodoli. Pe bai'r gyfraith yn gwahardd oedran ymddeol gorfodol, ychwanegodd Thompson's Solicitors y byddai terfyn oedran uchaf ar gyfer recriwtio yn agored i her. Ar ben hynny, roedd Age Concern Lloegr yn credu bod y cynigion ar gyfer terfyn oedran uchaf yn gyfystyr â gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw.
2. Roedd Cyngor Dinas Manceinion yn teimlo y byddai ar lywodraeth leol yn gyffredinol angen esemptiad ar gyfer mathau penodol o recriwtio wedi'i seilio ar oedran, megis yr angen i gynrychioli'r gymuned cyn belled ag y gellir ar gyfer mentrau Gweithredu Cadarnhaol. Dywedodd yr Uned Gyflogaeth hefyd fod proffil oedran gweithlu llywodraeth leol yn tueddu tuag at ben uchaf yr ystod, gan alw am fentrau i annog mwy o weithwyr ifanc i wneud cais am swydd a sicrhau proffil oedran cytbwys yng ngweithlu llywodraeth leol.
3. Roedd Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu Hertfordshire yn teimlo y byddai unrhyw wendid yn y ddeddfwriaeth yn cael ei ddefnyddio gan y cyflogwyr. Er ei bod yn diogelu'r cyflogaethion presennol, roedden nhw'n credu y byddai'r ddeddfwriaeth arfaethedig yn atal cyflogwyr rhag recriwtio gweithwyr hyn yn y dyfodol. Nododd Cymdeithas y Darlithwyr Prifysgol na allai caniatáu unrhyw derfyn oedran uchaf ar gyfer recriwtio gael ei gyfiawnhau yng nghyd-destun cyfundrefn ymddeol hyblyg.
4. Roedd Uned Cyflogaeth a Thâl Isel Gorllewin Canolbarth Lloegr yn teimlo y byddai cadw'r cysyniad o gael pennu terfyn oedran uchaf ar gyfer recriwtio yn atgyfnerthu'r rhagdybiaethau sy'n cael eu gwneud am yr oedran pryd y mae pobl yn mynd yn amhosibl i'w cyflogi.
5. Er y bydd y mwyafrif ohonyn nhw'n diddymu gwaharddiadau oedran uniongyrchol, roedd yna awydd ymhlith cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr i gadw cynlluniau recriwtio

graddedigion. Wedi dweud hynny, roedd y mwyafrif yn teimlo y byddai deddfwriaeth oedran yn peryglu parhad cynlluniau o'r fath gan y byddai modd gwneud hawliad am wahaniaethu anuniongyrchol.

6. Cododd cyflogwyr sy'n aelodau o'r EFA y syniad bod yna farn bod diwygio hysbysebion recriwtio, teitlau swyddi etc. i osgoi termau oedraniaethol yn "achos eithafol o gywirdeb gwleidyddol". Mae'r TUC wedi awgrymu y dylai'r Llywodraeth ddarparu sancsiynau yn erbyn gwahaniaethu ar sail oedran mewn hysbysebion, fel sydd wedi'i wneud yng Ngweriniaeth Iwerddon.

7. Mae yna bryder ymhlith sefydliadau sy'n cynrychioli buddiannau gweithwyr hyn y byddai'r ffaith nad oes yswiriant ar gael yn cael ei defnyddio i gyfiawnhau terfyn oedran uchaf ar recriwtio. Gofynnodd Age Concern Lloegr ac Age Concern yr Alban am i'r ddeddfwriaeth gynnwys darpariaeth ar gyfer yswiriant sy'n hanfodol ar gyfer cyflogaeth, ac i'r cyfrifoldebau o dan y ddeddfwriaeth newydd gael eu hestyn i gynnwys darparwyr yswiriant. Dywedodd Help the Aged hefyd y gallai gweithwyr hyn a gweithwyr ifancach ddisgwyl parhau i wynebu gwahaniaethu ar sail oedran yn y gweithle pe bai yswiriant yn aros y tu allan i rychwant y ddeddfwriaeth arfaethedig.

8. Galwodd Cymdeithas Llywodraeth Llundain am ragor o gyfraniad gan y diwydiant yswiriant, ac roedd Undeb y Gweithwyr Cyfathrebu'n mynnu bod y llywodraeth yn ymyrryd er mwyn datrys "problemau" gyda darparwyr yswiriant. Ymhellach, roedd yr undeb yn ategu'r farn a fynegwyd gan BALPA, cymdeithas broffesiynol i beilotiaid cwmnïau awyrennau'r DU, fod premïymau yswiriant "yn cynyddu ar oedran is nag yr ydym yn credu bod y dystiolaeth feddygol yn ei gyfiawnhau".

9. Er hynny, cadarnhaodd Cyngor Sir Caint fod eu profiad nhw wedi dangos bod modd trefnu yswiriant heb gyfyngiadau wedi'u seilio ar oedran. Roedd un eithriad yn hysbys: roedd yna gyfyngiad oedran o 75 ar gyfer polisi Damweiniau Personol, er bod hwnnw wedi'i estyn yn achos un grwp bach o wirfoddolwyr i 90. Ategodd Eversheds Solicitors yr enghraifft yma drwy dweud bod gan y mwyafrif o yswirwyr yn eu profiad nhw gynlluniau yswiriant grwp nad oedden nhw'n edrych yn fanwl ar oedran aelodau unigol penodol: "O ran yswiriant gorfodol, roedd hynny wedi'i gyfyngu i yswiriant rhwymedigaeth cyflogwyr/yswiriant rhwymedigaeth bersonol, nad ydyn nhw'n darparu terfyn oedran uchaf fel rheol o dan yswiriant cynllun o'r fath."

10. Teimlad yr EFA oedd bod yswiriant ar gael yn gyffredinol, ond mai'r premïymau oedd yn bwnc trafod. Roedd Eversheds yn teimlo y dylid caniatáu i gyflogwyr gyfiawnhau penderfyniadau recriwtio os byddai'r effaith ar bremsïymau yswiriant moduro ac iechyd yn sylweddol. Dadleuai Cymdeithas y Cyfreithwyr Cyflogaeth y byddai'n annheg i gyflogwyr wynebu hawliadau am wahaniaethu ar sail oedran os mai rhwymedigaeth gyfreithiol groes, megis gofynion yswiriant, oedd yr unig reswm eu bod heb recriwtio cyflogai neu wedi'i ddiswyddo.

11. Rhoddodd rhai o'r ymatebwyr enghreifftiau neu awgrymu mathau o yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth lle'r oedden nhw'n credu bod oedran yn cael effaith. Mae rhestr ar gael yn **Atodiad B** er gwybodaeth.

TÂL A BUDDION HEBLAW TÂL (MATERION OEDRAN – PENNOD 8)

“Rydym yn cynnig y dylai'r ddeddfwriaeth ganiatáu i gyflogwyr roi tâl a buddion heblaw tâl ar sail cyfnod gwasanaeth neu brofiad, a allai fod yn gyfystyr fel arall â gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol annheg, os gallant gyfiawnhau gwneud hynny.”

Data rhifiadol

C11(a)	Os yw tâl a buddion heblaw tâl sydd wedi'u seilio ar gyfnod gwasanaeth a/neu brofiad yn gyfystyr â gwahaniaethu uniongyrchol, a ddylai'r Llywodraeth ddarparu bod cyflogwyr yn cael cyfiawnhau'r rhain drwy gyfeirio at nodau a bennir yn y ddeddfwriaeth (paragraff 8.5 o'r ddogfen ymgynghori)?			
		%	Nifer	
	Dylai	77.7	216	
	Na ddylai	12.9	36	
	Dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall	9.4	26	
			CYFANSWM:	278

C11(b)	Ydych chi'n meddwl bod yna resymau neu nodau heblaw'r rhai a nodir ym mharagraff 3.14 o'r ddogfen ymgynghori a allai gyfiawnhau tâl a buddion heblaw tâl sydd wedi'u seilio ar brofiad neu gyfnod gwasanaeth?			
		%	Nifer	
	Ydw	30.6	82	
	Nac ydw	39.9	107	
	Dim teimladau cryf y naill ffordd na'r llall	29.5	79	
			CYFANSWM:	268

Disgrifiad o'r ymatebion

1. Elfen amlycaf yr ymatebion i drafodaeth y ddogfen ymgynghori ar dâl a buddion heblaw tâl oedd sut y byddai'r ddeddfwriaeth arfaethedig yn effeithio ar wobrau am gyfnod hir o wasanaeth a chynlluniau pensiwn.
2. Roedd consensws bras ymhlith cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr o blaid cadw'r cysyniad o wobrau gwasanaeth hir. Er hynny, dywedodd nifer o gyflogwyr nad oedden nhw'n hyderus y gallen nhw gyfiawnhau'r gwobrau, er nad ydyn nhw'n credu y dylai cyfnod gwasanaeth gael ei ystyried fel gwahaniaethu ar sail oedran, ac na ddylai fod rhaid iddyn nhw ddangos tystiolaeth i gefnogi parhad y gwobrau. Ymhellach, roedd yna deimlad cyffredinol bod gwobrau gwasanaeth hir yn bwysig ar gyfer ysbryd y staff ac y byddai'n "drueni" neu'n "anffodus" colli'r polisïau hyn.
3. Roedd cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr yn teimlo na ddylid edrych ar fuddion cyfnod gwasanaeth fel gwahaniaethu anuniongyrchol yn erbyn gweithwyr ifancach gan y bydden nhw'n cael cyfle i ymestyn cyfnod eu gwasanaeth. Ymhellach, roedd y buddion hyn yn cael eu defnyddio'n helaeth gan gyflogwyr mawr a mân fel offeryn effeithiol at recriwtio a chadw staff.
4. I'r mwyafrif o'r cyflogwyr, fyddai diddymu buddion cyfnod gwasanaeth (neu eu lleihau) ddim yn bwnc llosg oni bai bod dim esemptiad yn y ddeddfwriaeth ac y byddai'n mynd yn rhy ddrud eu cynnig i bob cyflogai. Heblaw hynny, ni ddywedodd yr un cyflogwr fod yna unrhyw fuddion cyfnod gwasanaeth yr oedden nhw'n bwriadu eu dileu. Er hynny, anogodd y TUC y Llywodraeth i beidio â chynnwys darpariaeth benodol neu gyfiawnhad penodol yn y ddeddfwriaeth cydraddoldeb oedran a fyddai'n esemptio tâl neu fuddion wedi'u seilio ar gyfnod gwasanaeth neu brofiad. Lle byddai'n briodol, roedden nhw'n teimlo y byddai

cyflogwyr yn gallu cyfiawnhau trefniadau o dan egwyddorion arferol y gyfraith ar wahaniaethu anuniongyrchol.

5. Yn ôl arolwg ymhlith cyflogwyr a gynhaliwyd gan yr EFA, dywedodd 71% o'r ymatebwyr fod effaith y ddeddfwriaeth oedran ar fuddion cyfnod gwasanaeth yn bryder o bwys. Ar draws yr holl ymatebion rhydd eraill gan gyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr, roedd yna gefnogaeth ymhlith mwyafrif clir i gadw gwobrau gwasanaeth hir. Wedi dweud hynny, wnaeth y cyflogwyr ddim cyfeirio'n unigol at unrhyw fuddion penodol gan fod yna deimlad bod gormod o gyfuniadau posibl o wobrau cyfnod gwasanaeth i ofyn i'r cyflogwyr gyfiawnhau pob un mewn tribiwnlys. Oherwydd hynny, cynigiwyd un esemptiad cyffredinol i bob budd cyfnod gwasanaeth gan fod hynny'n cael ei weld (gan gyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr o leiaf) fel arfer sy'n cael ei gydnabod a'i gefnogi gan gyflogwyr, cyflogeion, undebau llafur a'r lobi oedran. Roedd hyn hefyd yn ddymuniad o blaid cadw pob budd cyfnod gwasanaeth am y rheswm eu bod yn gwobrwyo profiad a oedd yn rhoi gwerth ychwanegol i'r cyflogwr yn hytrach na rhoi buddion tâl a oedd yn cael eu rhoi ar sail yr amser y buwyd yn gwasanaethu heb ddangos gwelliannau perfformiad o reidrwydd. Pe bai buddion cyfnod gwasanaeth, fel y maen nhw ar hyn o bryd, yn groes i'r ddeddfwriaeth ar oedran, yna byddai'r mwyafrif o gyflogwyr yn chwilio am ddull gweithredu a fyddai'n niwtral o ran y costau, a'r peth tebycaf oedd y byddai buddion cyfnod gwasanaeth yn cael eu torri, yn hytrach na'u gwastatáu tuag i fyny. Yn ôl arolwg yr EFA, roedd 27% o'r cyflogwyr yn credu y byddai hyn yn arwain at dorri buddion, tra oedd 41% yn ansicr. Roedd yna deimlad bod hyn yn arbennig o gymwys i fuddion bach (e.e. gwyliau ychwanegol, bonws bach neu ddathliad gwasanaeth ar ôl "x" o flynyddoedd etc). Roedd ymatebion eraill gan gyflogwyr yn atseinio'r safbwynt yma hefyd.

6. Trafodwyd yr effaith ar gysylltiadau cyflogaeth hefyd, yn yr ystyr bod llawer o fuddion cyfnod gwasanaeth yn deillio o flynyddoedd o negodi â'r undebau llafur, neu wedi'u hetifeddu ar ôl i gwmnïau gael eu prynu. Cynigiodd Tollau Tramor a Chartref EM y gellid osgoi'r angen i ddeddfu yn erbyn buddion cyfnod gwasanaeth drwy eu disodli â buddion a fyddai'n anelu at "hybu a gwobrwyo perfformiad da parhaus ac adeiladu medrau a gwybodaeth".

7. Er hynny, rhoes un sefydliad i gyflogwyr groeso i'r egwyddor y tu ôl i ddileu buddion cyfnod gwasanaeth a hynny am eu bod yn gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr ifancach a chyflogeion benyw (am eu bod nhw'n symud yn y farchnad lafur yn amlach na gweithwyr gwryw a bod ganddyn nhw, felly, lai o gyfle i ennill y buddion hyn). Mynegodd y Comisiwn Cyfle Cyfartal hefyd y farn y gallai caniatáu gwobrau cyfnod gwasanaeth arwain at anghysondeb annymunol rhwng y gyfraith ar wahaniaethu ar sail rhyw mewn tâl a gwahaniaethu ar sail oedran mewn tâl. Awgrymodd Help the Aged y dylai'r llywodraeth ddiddymu taliadau am wasanaeth hir o'r ddeddfwriaeth gan y bydden nhw'n gwahaniaethu'n anuniongyrchol ar sail oedran a rhyw. Roedd y Fforwm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth hefyd yn credu bod systemau tâl a buddion heblaw tâl yn tueddu i gael effaith anghymesur ar fenywod, lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl.

8. Roedd cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr yn pryderu am sut roedden nhw'n disgwyl gweld costau yswiriant yn codi ar ôl i'r ddeddfwriaeth gael ei chyflwyno. Fe ddywedon nhw eu bod yn credu bod oedran yn ffactor mewn yswiriant iechyd, yswiriant cerbydau, yswiriant ar gyfer pensiynau galwedigaethol (e.e. buddion marwolaeth mewn gwasanaeth), yswiriant rhwymedigaeth cyflogwyr, ac yswiriant teithio.

9. Roedd yswiriant iechyd yn bryder mawr. Roedd 46% o'r cyflogwyr yn arolwg yr EFA yn credu bod yswiriant iechyd, lle'r oedd hwnnw'n cael ei gynig fel rhan o becyn buddion y cyflogai, yn bwnc trafod allweddol. Disgwylid y byddai'r hawliad cyfartalog am yswiriant iechyd yn codi'n arwyddocaol – er enghraifft, er mai £350 oedd yr hawliad cyfartalog ar yswiriant iechyd i'r mwyafrif o weithwyr, dywedodd un darparwr gwasanaethau ariannol fod hawliadau ar ran gweithwyr dros 50 yn fwy na £2000 ar gyfartaledd. Er hynny, cynnydd mawr yn y premiymau oedd y prif bryder, gydag un cyflogwr yn arolwg yr EFA yn dweud bod premiymau ar gyfer y rhai sydd dros 65 oed 137% yn uwch na'r premiymau ar gyfer y rhai sydd o dan 65 oed.

10. Gofynnodd cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr i'r llywodraeth gyflwyno nod penodol ar gyfer "costau" a hynny am mai premiymau oedd y prif bryder, er bod yswiriant ar gael yn gyffredinol heb ystyried oedran. Pe na bai hynny'n digwydd, yna roedd y cyflogwyr yn credu bod yna berygl y byddai buddion yn cael eu diddymu i'r holl gyflogeion pe bai costau yswiriant yn cynyddu wrth i oedran y boblogaeth mewn gwaith gynyddu. Cafwyd awgrym bod hynny'n debycaf o ddigwydd yn achos cyflogwyr bach, a oedd yn dadlau y gallai hyd yn oed cynnydd bach mewn premiymau yswiriant olygu'r gwahaniaeth rhwng elw a cholled.

11. Soniodd cyflogwyr fod llawer yn cymryd cost premiymau i ystyriaeth ar hyn o bryd wrth benderfynu a ddylid cynnig yswiriant i unigolyn penodol neu beidio. Gofynnodd y cyflogwyr hyn am i'r ddeddfwriaeth ganiatáu iddyn nhw barhau i wneud hyn, ond roedden nhw'n teimlo y byddai'n anodd cyfiawnhau penderfyniadau o'r fath o dan y nodau penodol arfaethedig.

12. Mynegwyd barn gyffredin mewn nifer o'r ymatebion nad oedd y ddogfen ymgynghori'n nodi sut y gallai'r ddeddfwriaeth arfaethedig effeithio ar gynlluniau pensiwn.

13. Roedd yna ddisgwyliad cyffredinol ymhlith cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr y byddai diddymu'r oedran ymddeol gorfodol presennol yn effeithio ar allu pob cyflogwr i gynnal eu cynlluniau pensiwn cyfredol – a dyma oedd y prif bryder o ran y ddeddfwriaeth oedran i 92% o'r cyflogwyr mewn arolwg a gynhaliwyd gan yr EFA. Pe bai oedran ymddeol diofyn yn cael ei bennu sy'n uwch na'r oedran allweddol ar gyfer derbyn pensiynau galwedigaethol, yna byddai'r cyflogwyr yn debyg o gael eu gorfodi i gynyddu'r oedran allweddol hwnnw. Canlyniad hynny yn y dyfodol fyddai bod y cyflogeion yn cael pensiwn a fyddai wedi'i ostwng yn actiwaraid. Barn y mwyafrif o'r cyflogwyr a'r sefydliadau i gyflogwyr oedd bod rhaid i'r llywodraeth gynnwys esemptiad ar gyfer cynlluniau pensiwn galwedigaethol rhag hawliadau gwahaniaethu ar sail oedran, er mwyn atal gostyngiad drwy'r trwch. Fel arall, byddai'n tanseilio ymrwymiad y cyflogwyr i fathau diffiniedig o fuddion. Y rheswm am hyn yw os ydyn nhw'n cael eu gweld fel pe baen nhw'n cynnig llai o fudd i ddechreuwr newydd (sy'n debyg o fod yn ifancach), mae'n ddigon posibl y gallai cyflogwyr wynebu hawliadau o wahaniaethu anuniongyrchol ar sail oedran. Roedd Cymdeithas y Cyfreithwyr Pensiwn a'r Proffesiwn Actiwaraid yn credu bod buddion yn debyg o gael eu cydraddoli tuag i lawr neu eu troi'n 'gyfradd wastad' ni waeth beth fyddai oedran y cyflogeion, pe bai'r cyflogwyr yn ceisio osgoi hawliadau am wahaniaethu. Er hynny, dywedodd Watson Wyatt wrth y llywodraeth am ystyried cynnwys darpariaeth yn y ddeddfwriaeth na fyddai neb yn barnu bod cynllun pensiwn o ddyluniad penodedig yn gwahaniaethu ar sail oedran ar yr amod ei fod yn cydymffurfio â darpariaethau presennol y DU ynghylch cadw hawliau.

14. Yn niffyg oedran ymddeol gorfodol, roedd cyflogwyr a sefydliadau i gyflogwyr yn mynnu na ddylai'r cyflogwyr fod o dan rwymedigaeth i wneud cyfraniadau at gynlluniau pensiwn galwedigaethol i gyflogeion a fyddai'n dewis gweithio ar ôl oedran allweddol y cynllun. Dylai'r ddeddfwriaeth hefyd atal hawliadau am wahaniaethu ar sail oedran rhag cael eu gwneud lle byddai'r cyflogwyr yn ad-drefnu eu trefniadau pensiwn galwedigaethol.

15. Roedd Amicus yn pryderu bod y llywodraeth, wrth berswadio cyflogwyr a'u gorfodi i symud oddi wrth ymddeol wedi'i seilio ar oedran, hefyd yn annog cyflogwyr i ddiwygio'u cynlluniau pensiwn mewn ffyrdd a fyddai'n tanseilio gallu'r cyflogeion i ymddeol wrth gyrraedd oedran pensiwn y wladwriaeth. Mynegodd Undeb Cenedlaethol y Gweithwyr Cyffredinol a Threfol (undeb y GMB) a Chymdeithas y Darlithwyr Prifysgol yr ofn y byddai'r cyflogwyr yn defnyddio cyflwyno oedran ymddeol diofyn fel esgus a allai gael ei ganiatáu i ohirio buddion wedi'u seilio ar gyfnod gwasanaeth neu i'w gwastatáu tuag i lawr, ac felly y dylai diogelwch gael ei gynnwys mewn unrhyw ddeddfwriaeth. Mae'n ymddangos hefyd fod ymateb ar y cyd gan Amicus a Legal and General yn cadarnhau'r ofnau uchod, gan ei fod yn datgan yn glir y gallai'r cynnydd mewn costau yn sgil y ddeddfwriaeth arfaethedig ddylanwadu ar gyflogwyr i beidio â darparu'r math yma o fuddion i'w cyflogeion yn y dyfodol.

MATERION TRAWSBYNCIOL (MATERION OEDRAN – PENNOD 9)

“Mae pennod 9 yn *Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Materion Oedran* yn ymdrin â nifer o faterion sy'n gyffredin i bob ffrwd gwahaniaethu mewn cyflogaeth – hil, rhyw, tueddfryd rhywiol, crefydd neu greddo, anabledd ac oedran. Cawsant eu trafod yn y ddogfen ymgynghori *Cydraddoldeb ac Amrywiaeth – Y Ffordd Ymlaen*. Ein ffordd ni o fynd ati yw bod mor gydlynol a chyson ag y gellir ar draws yr holl ffrydiau hyn yn y ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb, gan gynnwys oedran.”

Disgrifiad o'r ymatebion

1. Roedd y rhan fwyaf o'r sylwadau a wnaed mewn ymateb i'r cwestiwn yma yn syrthio o fewn y pynciau a nodwyd yn y penodau eraill yn y ddogfen ymgynghori. Gan hynny, mae'r sylwadau hynny wedi'u hymgorffori yn y bennod berthnasol. Er hynny, mae gweddill y sylwadau wedi'u nodi isod.
2. Gofynnodd Uned Cyflogaeth a Thâl Isel Gorllewin Canolbarth Lloegr am eglurhad a fydd y prawf ar gyfer aflonyddu ar sail oedran yr un fath â'r prawf yn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol ddiwygiedig neu'n fformat traddodiadol mwy gwrthrychol.
3. O ran gofynion galwedigaethol dilys wedi'u seilio ar oed, dywedodd Cymdeithas y Personau wedi Ymddeol a'r Personau dros 50 na allen nhw gefnogi'r syniad y gellid gwneud cais am esemptiadau a'u rhoi ar waith.
4. Roedd Age Concern yr Alban ac Age Concern Lloegr o blaid defnyddio gweithredu cadarnhaol i hybu cydraddoldeb oedran mewn ffyrdd a fyddai'n gyfreithiol rwymol ar gyflogwyr o dan y Ddeddf Diwygio Cysylltiadau Hiliol.
5. Roedd Age Concern Lloegr yn erbyn esemptiad ar gyfer y Lluoedd Arfog.

Y COSTAU A'R MANTEISION (MATERION OEDRAN – PENNOD 10)

C13	Gadewch inni gael eich sylwadau ynghylch yr amcangyfrif o'r costau a'r manteision a grynhoir ym mhennod 10. Rydym yn croesawu sylwadau ar y fethodoleg neu'r rhagdybiaethau sydd wedi'u defnyddio yn y dadansoddiad. Mae asesiad manylach o effaith y rheoliadau ar gael yn www.dti.gov.uk/er/equality/age		
	Ymateb	%	Nifer
	Cadarnhaol (tueddu i gytuno â'r ffigurau/naratif)	24.2	23
	Negyddol (tueddu i anghytuno â'r ffigurau/naratif)	75.8	72
	CYFANSWM:		95

Disgrifiad o'r ymatebion

1. Roedd yr ymatebion ynghylch manteision a chostau'n ymrannu i raddau helaeth o amgylch dau begwn, sef gwelliannau cymdeithasol ac economaidd i'r cyflogwyr, a mwy o faich ariannol a biwrocraidd i'r cyflogwyr.
2. Roedd Age Concern Lloegr yn credu mai cynnydd yn nifer y bobl hyn yn y gwaith fyddai prif fantais y ddeddfwriaeth. Aethon nhw ymlaen i ddweud bod y manteision cymdeithasol yn drech na'r costau am fod unigolion ar hyn o bryd yn wynebu holl gostau gwahaniaethu ar sail oedran, lle y byddai unrhyw gostau'n cael eu rhannu, o dan y ddeddfwriaeth newydd, rhwng unigolion, cyflogwyr, a'r llywodraeth. Awgrymwyd cymhariaeth â'r cynnydd yng nghyflogaeth menywod yn ystod y 30 mlynedd diwethaf. Roedd yr undebau hefyd yn rhannu'r farn yma, gan gytuno ag Age Concern y dylai unrhyw esemptiadau ac unrhyw gyfiawnhadau gael eu cyfyngu'n llym er mwyn cael cymaint â phosibl o fanteision cymdeithasol.
3. Roedd y CBI o'r farn bod llawer o gyflogwyr yn y DU eisoes wedi cyflwyno mesurau i hybu amrywiaeth oedran yn eu gweithlu. Roedden nhw'n credu bod digon o fanteision economaidd a chymdeithasol i'w cael drwy chwalu'r rhwystrau sy'n atal pobl 50-65 oed rhag dod yn ôl i'r farchnad lafur. Ategwyd hyn gan yr IPPR, a ddywedodd fod cwmnïau blaenllaw fel Tesco a Sainsburys yn dweud bod cyflogwyr dros 50 oed yn cyfrannu at wasanaeth o safon uchel i gwsmeriaid, gwerthiant uwch, gwell boddhad ymhlith cwsmeriaid, llai o absenoliaeth, a llai o grebachu na siopau eraill.
4. Pe bai'r ddeddfwriaeth yn arwain at ddyfnhau'r gronfa o ddoniau a fyddai ar gael a gostwng costau cyflogaeth drwy leddfu'r 'chwyddiant cyflogau' sy'n cael ei greu gan brinderau medrau tymor hir, dywedodd Fforwm y Recriwtwyr Proffesiynol y byddai hynny'n arwain at fwy o gyfalaf i gyflogwyr ei fuddsoddi yn eu busnes ac mewn cyflogi pobl newydd.
5. Amcangyfrifodd y Comisiwn Archwilio y byddai manteision yn cael eu sicrhau drwy arbed costau hyfforddi ac ymsefydlu yn sgil ffactor "profiad" pan fyddai dewisiadau ymddeol yn ffynnu yn sgil cyflwyno'r ddeddfwriaeth.
6. Pe bai'r duedd yn duedd i bobl weithio'n hirach pan fyddai dewisiadau ymddeol mwy hyblyg yn dechrau, roedd un cyflogwr llywodraeth leol (Cyngor Sir Caint) yn credu y byddai'r diffygion presennol yng nghronfeydd Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol yn gwella'n arwyddocaol.

7. Roedd bron y cyfan o'r cyflogwyr yn rhag-weld mwy o gostau iddyn nhw eu hunain yn sgil rhoi'r ddeddfwriaeth ar oedran ar waith nag a awgrymwyd yn y ddogfen ymgynghori. Roedd Siambrau Masnach Prydain yn gofidio pa mor ddibynadwy oedd cyfrifiadau'r llywodraeth, gan awgrymu bod angen ffigurau manylach am eu bod yn teimlo mai amcangyfrifon bras iawn oedd wedi'u defnyddio. Roedd gan Eversheds amheuo ynghylch y "costau cymharol ddibwys" y dywedwyd y byddai busnesau'n gorfod eu hysgwyddo.
8. Roedd nifer o'r ymatebion yn teimlo bod yr amcangyfrif o'r costau gorfodi'n edrych fel pe baen nhw'n rhy isel, yn enwedig o gofio'r ffaith bod y ddogfen ymgynghori fel pe bai'n anwybyddu costau cynrychiolaeth gyfreithiol a chostau busnes yn sgil treulio amser rheolwyr ar ddwyn achosion cyfreithiol. Roedd y CBI hefyd yn teimlo bod y llywodraeth heb gymryd chwyddiant i ystyriaeth ers ei hamcangyfrifon gwreiddiol mewn perthynas â chost cais i dribiwnlys, a bod yr amcangyfrif o nifer y ceisiadau yn isel. Yn y cyfamser, roedd Cyngor Dinas Manceinion yn credu y byddai'r ddeddfwriaeth ar y cyfan yn llyncu llawer mwy o amser rheolwyr ac amser Adnoddau Dynol mewn llywodraeth leol.
9. Dywedodd yr EFA y byddai deddfwriaeth ar oedran yn gofyn am adolygiad cynhwysfawr o arferion cyflogaeth, am gyflwyno polisiau newydd a rhaglen effeithiol o gyfathrebu a hyfforddi i staff a rheolwyr llinell, yn ogystal ag ailwampio cynlluniau pensiwn galwedigaethol cyflogwyr. Byddai hynny wedyn yn golygu negodi mawr gydag undebau a chynrychiolwyr cyflogeion. Oherwydd hynny, awgrymwyd y dylai'r llywodraeth ddiwygio'i hamcangyfrif ac adolygu graddfa'r dasg a fyddai'n wynebu'r cyflogwyr.
10. Roedd Fforwm y Recriwtwyr Proffesiynol yn dadlau ei bod yn bosibl, mewn achosion penodol, y byddai cyflogwyr yn llai bodlon cyflogi cyflogeion hyn. Mewn geiriau eraill, teimlid nad oedd yr asesiad yma'n adlewyrchiad digonol o'r costau a'r risgiau uwch y byddai'r ddeddfwriaeth yn eu gosod ar weithwyr hyn. Oherwydd hynny, roedd yr asesiad yn tanamcangyfrif i ba raddau y byddai rhai cwmnïau'n ceisio cyfyngu ar y posibilrwydd y byddai'r risgiau hyn yn effeithio arnyh nhw.
11. Cyfeiriodd Siambur Fasnach Birmingham at amcangyfrifon y llywodraeth y byddai'r cynigion yn creu mantais net o £1 biliwn yn nhermau'r gwerthoedd presennol dros yr 20 mlynedd nesaf. Er hynny, roedd y sefydliad yma'n teimlo bod y manteision wedi'u tanamcangyfrif, o gofio bod ffynonellau eraill yn honni bod "gwahaniaethu ar sail oedran ar hyn o bryd yn costio £5.5 biliwn mewn trethi wedi'u colli a budd-daliadau ychwanegol, a £31 biliwn mewn cynhyrchu wedi'i gollu".
12. Dywedodd Cyngor Bwrdeistref Dacorum nad oedd y dadansoddiad costau a manteision yn cymryd i ystyriaeth y gost bosibl pe bai pobl ifancach yn methu â gwneud cynnydd mewn sefydliadau neu â dod i mewn i'r farchnad lafur. Gallai'r costau posibl fod yn ddibyniaeth ehangach ar fudd-daliadau'r wladwriaeth.
13. Roedd y costau ar gyfer busnesau bach (y rhai sydd â llai na 50 o gyflogeion) yn bryder allweddol. Yn ôl Cyngor y Busnesau Bach a Ffederasiwn y Busnesau Bach, roedd y baich ychwanegol ar fusnesau bach wedi'i danamcangyfrif yn arwyddocaol, ac fe allai fod yn sylweddol o gofio eu bod yn llai tebyg o fod â pholisi ymddeol ffurfiol a'u bod yn cyflogi cyfran uwch o'r rhai sydd dros 65. Yn yr un modd, roedd y gost asesedig (£93m) ar gyfer busnesau bach yn sgil darllen a deall y ddeddfwriaeth ar oedran yn uchel, a byddai'n codi yn sgil gweithredu a monitro'r ddeddfwriaeth.
14. Roedd Siambrau Masnach Prydain hefyd yn gofidio pa mor ddibynadwy oedd cyfrifiadau'r llywodraeth: ar hyn o bryd mae 1.14 miliwn o fusnesau bach ac amcangyfrif y llywodraeth o'r costau gweithredu rhwng y rhain oedd rhwng £120 miliwn a £140 miliwn, sef rhwng £105 a £122 am bob cwmni bach. Mewn ymateb, galwodd Siambrau Masnach Prydain am ganiatáu esemptiad i gyflogwyr bach am gyfnod penodol o amser pan gâi'r ddeddfwriaeth oedran ei chyflwyno, fel yr un a roddwyd o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd. Ar y llaw arall, dywedodd y Comisiwn Cyfle Cyfartal y dylai'r ddeddfwriaeth ar

wahaniaethu ar sail oedran fod yn gymwys i bob cyflogwr ni waeth beth fo'u maint, tra oedd y Fforwm Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn erbyn unrhyw esemptiad i gwmnïau bach. Awgrymodd y TUC hefyd y dylai'r llywodraeth fod yn ofalus i beidio â gor-ddweud y costau posibl i'r busnesau bach. Roedd hyn mewn ymateb i arolwg diweddar gan y TUC, a welodd fod nifer sylweddol o fusnesau bach eisoes yn credu bod gwahaniaethu ar sail oedran yn anghyfreithlon a'u bod nhw, felly, fe allech ragdybio, eisoes wedi newid eu gweithdrefnau a'u harferion i ymdopi â deddfwriaeth ar oedran.

SEFYDLIADAU CYDRADDOLDEB NEWYDD (MATERION OEDRAN – PENNOD 11)

Disgrifiad o'r ymatebion

1. Roedd yna gefnogaeth eang i gyplysu'r ddeddfwriaeth ar wahaniaethu ar sail oedran â gwahardd pob math o wahaniaethu yn y gweithle. Yn benodol, roedd sefydliadau a oedd yn cynrychioli grwpiau sydd o dan anfantais yn croesawu'r Corff Cydraddoldeb Sengl arfaethedig, gyda rhai yn galw am i'w waith gael ei seilio ar ddeddfwriaeth sylfaenol.
2. Dywedodd Age Concern Lloegr y dylai deddfwriaeth ar oedran wella cyfleoedd pobl hyn o grwpiau sydd o dan anfantais, yn enwedig y rhai sydd â hanes o gyflogaeth fylchog (e.e. menywod sydd wedi bod allan o'r farchnad lafur i ofalu am blant neu oedolion sy'n dibynnu arnyn nhw). Rhybuddiodd Age Concern Lloegr hefyd yn erbyn oedran ymddeol diofyn oherwydd y goblygiadau negyddol i'r grwpiau difreintiedig hyn, ond dweud y byddai gan y Corff Cydraddoldeb Sengl arfaethedig ran allweddol i'w chwarae i fynd i'r afael â gwahaniaethu lluosog.
3. Tra byddai'r Corff Cydraddoldeb Sengl yn cael ei sefydlu, cynigiodd y CBI a Help the Aged y gallai corff cyn i'r ddeddf ddod i fodolaeth roi cymorth i fusnesau i'w galluogi i baratoi'n effeithiol at gyflwyno'r ddeddfwriaeth ar oedran.
4. Tra oedd Cymdeithas y Personau wedi Ymddeol a'r Personau dros 50 yn croesawu'r Corff Cydraddoldeb Sengl arfaethedig, roedd yn feirniadol am nad oedd bwriad amlwg i ddod â Deddf Cydraddoldeb unol i mewn. Galwodd llawer o'r cyflwyniadau gan undebau (e.e. Cyngres Undebau Llafur yr Alban, Undeb y Gwasanaethau Cyhoeddus a Masnachol, GMB) am gyflwyno deddfwriaeth o'r fath.
5. Dadleuai'r Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus y dylai'r Corff Cydraddoldeb Sengl hybu arferion da nid yn unig mewn cyflogaeth ond hefyd mewn nwyddau a gwasanaethau, gan wneud hynny wrth ochr safonau hawliau dynol ehangach a oedd yn bwysicach i bobl hyn, gan gynnwys parch i breifatrwydd a bywyd teuluol ac osgoi triniaeth ddiraddiol.
6. Roedd y Sefydliad Ymchwil Polisi ar Heneiddio ac Ethnigrwydd yn bryderus y gallai buddiannau lleiafrifoedd (yn enwedig buddiannau henaduriaid du a henaduriaid lleiafrifoedd ethnig) gael eu colli mewn hierarchaeth o wahaniaethu, gyda rhai mathau'n cael mwy o sylw nag eraill. Oherwydd hynny, rhybuddiodd y Sefydliad yn erbyn "bwrw pob math o wahaniaethu i mewn gyda'i gilydd".

SYLWADAU ERAILL (CWESTIWN 14 Y FFURFLEN YMATEB)

Disgrifiad o'r sylwadau

1. Roedd y rhan fwyaf o'r sylwadau a wnaed mewn ymateb i'r cwestiwn yma yn syrthio o fewn y pynciau a nodwyd yn y penodau eraill yn y ddogfen ymgynghori. Gan hynny, mae'r sylwadau hynny wedi'u hymgorffori yn y bennod berthnasol. Er hynny, mae gweddill y sylwadau wedi'u nodi isod.
2. Mae'r Sefydliad Ymchwil Polisi Cyhoeddus yn teimlo y dylai cyflogwyr drefnu bod y camau y maen nhw wedi'u cymryd yn hysbys yn gyhoeddus ac, yn fwy arwyddocaol, pa ganlyniadau y maen nhw wedi'u sicrhau wrth hybu cydraddoldeb oedran. Maen nhw'n awgrymu y dylai hyn gael ei wneud bob blwyddyn.
3. Galwodd undeb y GMB am adolygiad o'r parhad yn y rheolau cyflogaeth er mwyn i weithwyr anabl neu'r rhai sydd â chyfrifoldeb fel gofawyr beidio â cholli dim oherwydd bylchau yn eu gwasanaeth cyflogaeth.
4. Dywedodd Age Concern Lloegr eu bod yn teimlo y dylai gweithwyr gwirfoddol gael eu diogelu gan y ddeddfwriaeth; ac y dylai "ar sail oedran" gael ei ddiffinio i gynnwys canfyddiad a chymdeithasu.

CYRFF A CHYFLOGWYR A YMATEBODD I YMARFER YMGYNGHORI MATERION OEDRAN

Mae'r canlynol yn rhestr o'r rhai a ymatebodd yn gyhoeddus i ddogfen ymgynghori Materion Oedran. Nid yw ymatebwyr a ofynnodd am i'w hymateb aros yn gyfrinachol, nac enwau'r 77 o unigolion a ymatebodd, wedi'u rhestru yma.

Actuarial Profession	British Nuclear Fuels Plc
AEGON UK	British Retail Consortium (BRC)
Aetheric Engineering Ltd	BSA Machine Tools Ltd
Age Concern Cymru	Buckinghamshire & Milton Keynes Fire Authority
Age Concern England	Business in Sport and Leisure
Age Concern Scotland	Business Services Association
All Souls College	CAADE Centre Charity
Alzheimer's Society	Cabinet Office
AMICUS	Cambridgeshire Constabulary
AMICUS (Legal & General)	Cambridgeshire Fire Service
AON Consulting	Canada Life
Arbitration, Conciliation and Advisory Service (ACAS)	Cap Gemini Ernst & Young
Archbishops Council	Cathley Enterprises
Association of Chartered Certified Accountants (ACCA)	Central & West Lancashire Chamber of Commerce and Industry
Association of Convenience Stores Ltd	Central Trains Ltd
Association of London Government	Centrica Plc
Association of Partnership Practitioners	Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)
Association of Pension Lawyers	Chartered Management Institute
Association of Police Authorities	Chemical Industries Association
Association of Retired Persons Over 50 (ARPO50)	Cheshire Fire Service
Association of University Teachers	Children's Society, The
Audit Commission	Christian Council on Ageing
BAA Plc	Cinema Exhibitor's Association
Barclays Bank	Citizens Advice Bureau (CAB)
Bawtry Hall	City of Bradford Metropolitan District Council
Better Government for Older People (BGOP)	City of Edinburgh Council
Better Regulation Task Force	Cloisters
Birmingham Chamber of Commerce	Communication Workers Union
Birmingham Law Society	Confederation of British Industry (CBI)
Black Community Development Project	Construction Federation
Blake Laphorn Linnell	COPAS
Blue Arrow	Council of Employment Tribunal Members Association
Bolton Sixth Form College	Coventry and Warwickshire Chamber of Commerce
Boots Group	Coventry Law Centre
Bradford Bolt & Nut Co Ltd	Cumbria Fire Service
Bristol Co-operative Working Party	D3 Consultants Ltd
British Air Line Pilots Association (BALPA)	Dacorum Borough Council
British Beer and Pub Association	Darbari Trust UK
British Chambers of Commerce	Cyngor Sir Ddinbych
British Energy Plc	Department for Constitutional Affairs (DCA)
British Holiday & Home Parks Association Ltd	Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA)
British Hospitality Association	
British Library	
British Medical Association (BMA)	

Department for Work and Pensions (DWP)
 Department of Health (DoH)
 Devon County Council
 Devon Fire and Rescue Service
 Direct Marketing Association
 Disability Rights Commission (DRC)
 Discrimination Law Association (DLA)
 Doncaster Chamber of Commerce
 DWF Solicitors
 East Sussex County Council
 EasyJet
 Education Institute of Scotland
 Electrical Contractors Association
 Electricity Association
 Cyflogwyr Forum on Age (EFA)
 Cyflogwyr' Organisation for Llywodraeth
 leol
 Employment Tribunal Service (ETS)
 Engineering Cyflogwyr' Federation (EEF)
 Equal Opportunities Commission
 Equality and Diversity Forum
 Equality Commission for Northern Ireland
 Essex County Council
 Evangelical Alliance
 Eversheds Solicitors
 Executives Recycled Ltd
 Fair Play Partnership/Back to Work
 Company
 Falkirk Council
 Federation of Managerial & Professional
 Associations (MPA)
 Federation of Busnesau bach
 First Division Association (FDA)
 Fisher Research Ltd
 Food & Drink Federation
 Forum of Professional Recruiters
 Freshfields Bruckhaus Deringer
 Friends Provident Plc
 Future of Rural Society
 GKN Plc
 Glasgow Chambers of Commerce
 Gloucester City Council
 GPMU
 Grampian Fire and Rescue Service
 Grant Thornton
 Greater London Pensioners' Association
 Greater Manchester Fire Service
 Headquarters
 Greenfile Developments Ltd
 Hammonds Solicitors
 Hampshire Fire and Rescue Service
 Harrow Council
 Harrow School
 Health & Safety Executive (HSE)
 Help the Aged
 Hereford & Worcester Fire Brigade
 Hertfordshire Chartered Institute of
 Personnel and Development (CIPD)
 Hertfordshire County Council
 HM Customs & Excise
 HM Prison Service
 House of Lords
 Impact Commercial Development Ltd
 In Practice Systems Ltd
 Independent Pensions Research Group
 Institute for Public Policy Research (IPPR)
 Institute of Directors (IoD)
 Investment and Life Assurance Group
 (ILAG)
 Iris Group Ltd
 Islington Law Centre
 Jack Waghorn International Ltd
 JUSTICE
 Kent County Council
 Kent Fire Brigade
 KNAUF UK GMBH
 KRSNA (Krishna) Yoga Mandir
 Labour Party Disabled Members Group
 Lancaster District Chamber of Commerce
 Law Society
 Learning and Skills Council (LSC)
 Legal & General
 Leicestershire Constabulary
 Lincoln Fire Service
 Lloyds TSB
 Lobby to End Age Discrimination (LEAD)
 Llywodraeth leol Association
 London Borough of Camden
 London Borough of Harrow
 London Borough of Lewisham
 London Chamber of Commerce
 Lothian & Borders Fire Brigade
 Manchester City Council
 Manpower UK
 Mellon Human Resources & Investor
 Solutions
 Mercer Human Resource Consulting
 Metropolitan Police
 Michael J Powsonby Ltd
 Mid & West Wales Fire Brigade
 Mid Cornwall Enterprise Trust Ltd
 Mid Yorkshire Chamber of Commerce &
 Industry
 Morgan Cole
 NATFHE – The University and College
 Lecturers' Union
 Cynulliad Cenedlaethol Cymru – Y
 Pwyllgor Cyfle Cyfartal
 National Association of Pension Funds
 National Association of School Masters
 Union and Women Teachers (NASUWT)
 National Association of Teachers in
 Further and Higher Education (NATFHE)
 National Bureau for Students with
 Disabilities

National Council for Women of Great Britain
 National Farmers Union
 National Federation of the Blind (UK)
 National Institute for Adult Continuing Education (NIACE)
 National Pensioners' Convention (NPC)
 National Spiritual Assembly
 National Union of General and Municipal Workers (GMB)
 National Union of Journalists
 National Union of Teachers (NUT)
 Nationwide Building Society
 Navy, Army and Air Force Institute (NAFFI)
 Network Partnership
 New Media
 Newspaper Society
 Gwasanaeth Tân Gogledd Cymru
 North West Employers
 Northumbria University
 Office for Standards in Education (OFSTED)
 Origin
 Paper Federation
 Pensions Management Institute
 Perth & Kinross Council
 Police Federation
 Policy Research Institute on Ageing & Ethnicity (PRIAE)
 Population Ageing Associates
 Cyngor Tref Porth-cawl
 Prospect
 Public and Commercial Services Union (PCSU)
 CinetiC
 Qualifications and Curriculum Authority (CCA)
 Queen Mary, University of London
 Queen's University
 Re-connect Retired Members Association
 Recruitment and Employment Confederation
 Redrow Group Services Ltd
 Fforwm Pobl Hyn Rhondda
 Road Haulage Association, The
 Royal Bank of Scotland Group
 Royal Mail
 Royal National Institute for Blind People (RNIB)
 Scot Herrington Ltd
 Scottish Council for Voluntary Organisations (SCVO)
 Scottish Equitable Plc
 Scottish Trades Union Congress (TUC)
 Sheffield College
 Simmons & Simmons
 Skanska Construction Group Ltd
 Small Business Council
 Small Business Service (SBS)
 Society of Chief Personnel Officers (SOCPO)
 Society of London Theatre and the Theatrical Management Association
 Society of Pension Consultants (SPC)
 Soroptimist International of Yorkshire
 South Asian Health Equality Trust
 Southampton Institute
 Stockport Metropolitan Borough Council
 Strathclyde Police
 Suffolk Fire Service
 Surrey County Council
 Surrey Fire & Rescue
 Swiss Life (UK) Plc
 Tesco Stores Ltd
 Third Age Employment Network (TAEN)
 Third Age Foundation
 Thompsons Solicitors
 Transport and General Workers Union (T&G)
 Transport for London / London Underground
 Travers Smith Braithwaite
 UNIFI
 Union of Shop, Distributive & Allied Workers (USDAW)
 UNISON
 UNSAIN Cymru, Pwyllgor Aelodau wedi Ymddeol
 United Reformed Church, The
 Universities, Colleges Cyflogwyr Association (UCEA)
 University of Bath
 University of Birmingham
 University of Leicester
 University of Paisley
 University of Strathclyde
 University of Teesside
 Vodafone Group Plc
 Volunteer Development Scotland
 Wakefield Metropolitan District Council
 Warwickshire County Council
 Watson Wyatt
 West Lothian 50+ Network
 West Midlands Employment and Low Pay Unit
 West Midlands Llywodraeth leol Association
 West Midlands Regional Assembly
 West Sussex County Council
 West Yorkshire Passenger Transport Executive (WYPTE)
 Whitehead Monkton
 Wiltshire Fire Brigade
 Yellowfin Ltd
 YouthLink Scotland

MATERION OEDRAN – AWGRYMIADAU AR BLE Y GALLAI OEDRAN EFFEITHIO AR YSWIRIANT SY’N GYSYLLTIEDIG Â CHYFLOGAETH

Cwestiwn 10 (b) – Ydych chi'n gwybod am unrhyw fathau o yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth lle bydd oedran yn bwnc perthnasol?

- Chwaraeon antur, awyr agored etc
- Y diwydiant awyrennau, adeiladu llongau, pob math o weldio, gwaith ar adeiladau uchel neu drydanwyr
- Gweithwyr ifanc yn defnyddio offer
- Peilot cwmni awyrennau
- Cwmnïau llogi ceir
- Yswiriant salwch critigol
- Buddion marw mewn gwasanaeth
- Plymio môr dwfn
- Gyrru - yswiriant a chyfyngiadau ar gyfer gyrwyr HGV a PSV
- Yswiriant bywyd rhwymedigaeth cyflogwyr
- Golwg a swyddi corfforol
- Yswiriant iechyd
- Yswiriant indemniad mewn banciau a chymdeithasau adeiladu
- Yswiriant ar gyfer gwaith llaw e.e. codi pethau trwm
- Yswiriant i ddefnyddio peiriannau
- Yswiriant i deithio dros y môr
- Yswiriant damweiniau personol (nad yw ar gael i bersonau 70+)
- PHI - yswiriant bywyd, yswiriant moduro, yswiriant salwch critigol - ar hyn o bryd mae'n ofynnol iddyn nhw roi proffiliau oedran
- Styntwyr
- Addysgu

Cwestiwn 10 (d) Ydych chi'n ymwybodol o unrhyw fathau o yswiriant sy'n gysylltiedig â chyflogaeth lle mae'r premiymau'n sylweddol uwch oherwydd oedran y cyflogai?

- Chwaraeon antur – awyr agored etc
- Teithio ar fusnes
- Marw mewn gwasanaeth
- Yswiriant deintyddol, golwg a phrawf corfforol
- Gyrru
- Rhwymedigaeth cyflogwyr, diogelwch incwm yswiriant bywyd,
- Cynlluniau pensiwn o fath tâl terfynol
- Yswiriant iechyd / bywyd sy'n cael eu cynnig gan gyflogwyr fel rhan o fudd
- Yswiriant indemniad mewn banciau a chymdeithasau adeiladu
- Yswiriant fflyd moduron
- Yswiriant damweiniau personol
- Risg beichiogrwydd, risg damweiniau mewn perthynas â gyrwyr ifanc, risgiau sy'n gysylltiedig â golwg, yswiriant afiechyd
- Indemniad proffesiynol
- Chwaraeon ac actio
- Addysgu
- Llogi cerbydau